

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Identifikasi Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (tergantung atau terikat). Sugiyono (2012) menjelaskan pengertian dari variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Variabel independen : kedisiplinan kerja

Variabel dependen : kinerja karyawan

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

##### **a. Kedisiplinan**

Suatu sikap mental yang dimiliki oleh seorang karyawan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan dengan diukur dari aspek-aspek yang dari Soejono (2002) yaitu: karyawan masuk tepat waktu,

berpakaian rapi, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, memiliki tanggung jawab.

#### **b. Kinerja karyawan**

Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan diembannya, sesuai dengan waktu yang diberikan kepadanya dan tanggung jawab. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari bernadin (2003) yaitu, kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu penyelesaian kegiatan, efektifitas, kemandirian.

### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian di tarik kesimpulan. Azwar (2015) mengatakan bahwa Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan kantor Pusat PT. Pos Indonesia Disolo.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2012) *sample* adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Arikunto (2013) penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
3. besar kecilnya resiko yang bertanggung jawab oleh peneliti untuk penelitian yang besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi yang menjadi karyawan tetap. Bentuk sampel dari penelitian ini adalah *purposive sampling*.

### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri, berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Notoadmodjo, 2002). Alasan menggunakan *purposive sampling* karena pengambilan dilakukan berdasarkan ciri-ciri yang sudah ditetapkan oleh peneliti yaitu semua karyawan kantor Pusat PT. Pos Indonesia Disolo.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut arikunto (2002) menyatakan bahwa metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan skala. Menurut Azwar (2012) skala merupakan perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut.

Karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi adalah sebagai berikut :

- a. stimulusnya berupa pernyataan atau pertanyaan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang hendak diukur.
- b. berisi banyak aitem sehingga kesimpulan baru dapat diambil apabila semua aitem sudah direspon
- c. respon subjek terhadap aitem tidak dikasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah

alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu: skala kedisiplinan kerja dan skala kinerja karyawan. Aitem-aitem skala tersebut mempunyai alternatif jawaban dengan karakteristik *favorable* dan *unfavorable*, yang diukur menggunakan *skala likert*. Item *favorable* bila isinya mendukung, memihak, atau menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur. Sementara item *unfavorable* adalah aitem yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur (Azwar, 2004). Sugiyono (2010) *skala likert* digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini menggunakan respon yang dikategorikan dalam empat jawaban, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Penelitian ini menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi dengan menghilangkan alternatif jawaban netral, hal ini bertujuan untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban. Empat macam alternatif jawaban yang digunakan, yaitu:

Skor dari pernyataan item *favorable*

- |    |                           |     |
|----|---------------------------|-----|
| a. | Sangat sesuai (SS)        | = 4 |
| b. | Sesuai (S)                | = 3 |
| c. | Tidak sesuai (TS)         | = 2 |
| d. | Sangat tidak sesuai (STS) | = 1 |

Skor dari pernyataan item *unfavorable*

- |    |                           |     |
|----|---------------------------|-----|
| a. | Sangat sesuai (SS)        | = 1 |
| b. | Sesuai (S)                | = 2 |
| c. | Tidak sesuai (TS)         | = 3 |
| d. | Sangat tidak sesuai (STS) | = 4 |

#### **3.4.1 Skala Kedisiplinan Kerja**

Skala kedisiplinan kerja yang digunakan, disusun sendiri oleh penulis dengan menggunakan aspek dari Lateiner (soejono, 2002) umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor dengan tidak hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
4. mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
5. memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Pernyataan pada skala kedisiplinan kerja dibagi menjadi dua kelompok, yaitu *favorable* dan *unfavorable* dengan skor skala dari 1 sampai 4.

pernyataan yang *favorable* penyekoran nilainya sebagai berikut:

- a. Sangat sesuai (SS) = 4
- b. Sesuai (S) = 3
- c. Tidak sesuai (TS) = 2
- d. Sangat tidak sesuai (STS) = 1

pernyataan yang *unfavorable* penyekoran nilainya sebagai berikut:

- a. Sangat sesuai (SS) = 1
- b. Sesuai (S) = 2
- c. Tidak sesuai (TS) = 3
- d. Sangat tidak sesuai (STS) = 4

**Tabel 3.1**  
**Skala Kedisiplinan Kerja**

Variabel	Aspek	Indikator
<b>Kedisiplinan kerja</b>	1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib	1. Saya mentaati dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan 3. Saya bersikap sopan baik kepada atasan maupun rekan sekerja 4. Saya tidak melaksanakan tata tertib

	2. Berpakaian rapi ditempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mengenakan pakaian dengan rapi ditempat kerja</li> <li>2. Saya tidak akan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan</li> <li>3. Kerapian saya dalam berpakaian dan menggunakan atribut keselamatan kerja sesuai dengan tempatnya.</li> </ol>
	3. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya akan berhati-hati dalam pekerjaan dengan menggunakan peralatan perusahaan</li> <li>2. Saya tidak akan membawa pulang peralatan perusahaan</li> <li>3. Saya menggunakan alat bantu pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>4. Saya tidak mampu mengoperasikan alat bantu pekerjaan</li> </ol>
	4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan</li> <li>2. Saya yang tidak mentaati peraturan yang telah ditentukan perusahaan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi</li> <li>3. Saya akan mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan</li> <li>4. Saya tidak taat dan paham terhadap peraturan kerja</li> </ol>

	5. Memiliki tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sadar akan tanggung jawab kerja yang telah diberikan perusahaan</li> <li>2. Saya menunda mengerjakan tugas yang telah diberikan</li> <li>3. Saya mampu melaksanakan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.</li> <li>4. Pimpinan saya selalu memberikan tugas pekerjaan orang lain kepada saya dan saya tidak yakin menyelesaikan tanggung jawab itu</li> </ol>
--	----------------------------	--

**Tabel 3.2**  
**Blue print**  
**Skala kedisiplinan kerja**

No	aspek	Nomer Aitem		Jumlah
		favourable	unfavourable	
1	Para pegawai datang ke kantor dengan tertib	2, 7	3, 5	4
2	berpakaian rapi di tempat kerja	13, 9	12, 15	4
3	menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati	22, 24	17, 19	4
4.	mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi	26, 31	28, 30	4
5	memiliki tanggung jawab	33, 40	36, 38	4
	Jumlah	10	10	20

### 3.4.2 Skala Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan yang digunakan, disusun sendiri oleh penulis dengan menggunakan aspek dari Bernandi (2003) yang meliputi:

a. Kualitas Kerja

Yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.

b. Kuantitas Kerja

Yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.

c. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Pernyataan pada skala kinerja karyawan dibagi menjadi dua kelompok, yaitu *favorable* dan *unfavorable* dengan skor skala dari 1 sampai 4.

pernyataan yang *favorable* penyekoran nilainya sebagai berikut:

- a. Sangat sesuai (SS) = 4
- b. Sesuai (S) = 3
- c. Tidak sesuai (TS) = 2
- d. Sangat tidak sesuai (STS) = 1

pernyataan yang *unfavorable* penyekoran nilainya sebagai berikut:

- a. Sangat sesuai (SS) = 1
- b. Sesuai (S) = 2
- c. Tidak sesuai (TS) = 3
- d. Sangat tidak sesuai (STS) = 4

**Tabel 3.3**  
**Skala Kininerja Karyawan**

<b>Variabel</b>	<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>
<b>Kinerja karyawan</b>	1. kualitas	1. Saya sebagai karyawan dapat bekerja dengan baik dibandingkan dengan rekan kerja 2. Saya sebagai Karyawan Tidak mampu bekerja Sesuai dengan standar Kerja yang telah ditentukan. 3. Saya memeriksa kembali pekerjaan yang telah diselesaikannya
	2. kuantitas	1. saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan 2. pimpinan saya selalu memberikan tugas pekerjaan orang kepada saya dan saya tidak yakin menyelesaikan semua pekerjaan. 3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya. 4. Saya tidak berusaha meningkatkan kuantitas hasil kerja

	3. ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan</li> <li>2. saya tidak akan menunda pekerjaan yang telah diberikan</li> <li>3. Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan</li> <li>4. Saya istirahat tidak sesuai jadwal</li> </ol>
	4. efektif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah diberikan</li> <li>2. Jika ada pekerjaan yang sulit saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah diberikan</li> <li>3. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan dengan penggunaan waktu secara efektif.</li> <li>4. Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja dipeusahaan tidak efektif bagi saya</li> </ol>
	5. kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan meminta bantuan orang lain</li> <li>2. Saya dapat menyelesaikan</li> </ol>

		<p>pekerjaan tidak meminta bantuan orang lain</p> <p>3. Saya mampu menghadapi setiap hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>4. Saya tidak memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan</p>
--	--	--

**Tabel 3.4**  
**Blue print**  
**Skala kinerja karyawan**

No	aspek	Nomer Aitem		Jumlah
		<i>favourable</i>	<i>unfavourable</i>	
1	Kualitas Kerja	4, 6	8, 1	4
2	Kuantitas Kerja	11, 16	14, 10	4
3	Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	18, 20	21, 23	4
4	Efektifitas	27, 29	25, 32	4
5	Kemandirian	35, 37	34, 39	4
	Jumlah	10	10	20

### 3.5 Validitas dan Reliabilitas

#### 3.5.1 Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrument yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2004). Teknik korelasi yang akan digunakan untuk validitas peneliti ini adalah

teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y

X = Deviasi setiap nilai X terhadap X (skor item)

Y = Deviasi setiap nilai Y terhadap Y (skor total)

N = Jumlah sampel

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil antara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan sebagai variabel (Azwar, 2008).

Uji realibilitas menggunakan pendekatan realibilitas konsistensi internal yaitu *single trial administration*, dimana prosedurnya hanya memerlukan satu kali penggunaan tes kepada individu sebagai subjek. Teknik yang digunakan adalah teknik

koefisien *Alpha cronbach*. Uji reliabilitas yang akan digunakan pada penelitian ini adalah dengan bantuan program *Statistical Package for social Sciences (SPSS) for Windows Release 16.0*.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :  
 $r_{11}$  : reliabilitas instrumen  
 $K$  : banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma_b^2$  : jumlah butir varians  
 $\sigma_1^2$  : varians total

### 3.6 Metode Analisis Data

Sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan, maka teknik analisis data yang digunakan adalah *korelasi product moment*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = angka indeks korelasi r product moment,  $N$  = jumlah responden  
 $\sum xy$  = jumlah hasil perkalian antara skor kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan  
 $\sum x$  = jumlah skor variabel kedisiplinan kerja  
 $\sum y$  = jumlah skor variabel kinerja karyawan