

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi kesulitan yang mungkin timbul selama penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel, yaitu variabel terikat (Y) yakni Produktivitas kerja dan variabel bebas (X1) yakni Kedisiplinan kerja dan (X2) Motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kedisiplinan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis. Karena data yang diperoleh berupa angka, dan dari angka tersebut akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian verivikatif. Menurut Arikunto (2006) penelitian verivikatif pada dasarnya menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Maka metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu responden di beri beberapa pernyataan dalam bentuk angket. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Sedangkan populasi yang di ambil adalah karyawan bagian produksi di UD. Favourite adalah 70 karywan, dan teknik analisis datanya menggunakan Regresi Linier Berganda.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan di perusahaan UD. Favourite . UD. Favourite ini merupakan salah satu perusahaan yang menghasilkan produk kaos kaki. UD. Favourite beralamat di Jln. Jawa No.43B Geneng Jombang.

b. Waktu Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian di UD. Favourite mulai bulan April 2017 sampai Juli 2017. Penetapan waktu tersebut dimaksudkan agar apa yang diperlukan dalam penelitian benar-benar lengkap dan laporan penelitian dapat dilakukan secara cermat dan teliti.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi yaitu jumlah keseluruhan responden dari obyek yang akan diteliti. Menurut PROF. DR. Sugiyono (2014) pada bukunya “Metodelogi Penelitian Bisnis”, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dengan demikian yang dimaksud dengan populasi dalam penelitian ini adalah total dari keseluruhan obyek yang di jadikan sasaran penelitian, yaitu keseluruhan pegawai bagian produksi di UD. Favourite dengan jumlah karyawan 70 karyawan.

b. Sampel

Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Menurut Arikunto (2013) pada bukunya

“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian yang diambil atau dipilih dari keseluruhan populasi untuk mewakili total jumlah keseluruhan atau populasi dalam obyek penelitian.

c. Teknik Sampling

Menurut PROF. DR. Sugiyono (2014) pada bukunya “Metodelogi Penelitian Bisnis”, teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Mengingat jumlah karyawan UD. Favourite jumlahnya kurang dari 100 hanya 70 karyawan saja, maka peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Oleh karena itu, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel dalam peneltian.

Menurut PROF. DR. Sugiyono (2014) pada bukunya “Metodelogi Penelitian Bisnis”, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel.

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Operasionalisasi variabel

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel, yaitu variabel terikat (Y) yakni Produktivitas kerja dan variabel bebas (X1) yakni Kedisiplinan kerja dan (X2) Motivasi kerja. Secara operasional masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Menurut Wiratna Sujarweni (2015) dalam bukunya “Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi”, mengemukakan bahwa Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan kerja dan Motivasi kerja. Definisi variabel tersebut sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja (X1)

Kedisiplinan kerja adalah suatu sikap kesadaran, kesediaan dan suka rela seseorang untuk mematuhi dan menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan.

Indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur variabel Kedisiplinan kerja menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2003) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengemukakan bahwa ada cara untuk mengukur Kedisiplinan kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Yang di maksud dengan tujuan dan kemampuan dalam hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Secara langsung pimpinan memberikan contoh dengan datang tepat waktu serta bersikap adil dengan siapapun.

3. Balas Jasa

Pimpinan memberikan balas jasa yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4. Keadilan

Pimpinan bersikap adil pada semua karyawan tidak membedakan entah itu karyawan lama maupun baru.

5. Waskat

Pimpinan memberikan pengawasan secara langsung kepada karyawan ketika bekerja.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman yang diberikan pimpinan kepada karyawan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang sering telat masuk kerja pimpinan akan memberikan SP.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan seperti telat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa ada keterangan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Pimpinan menciptakan hubungan yang harmonis dengan karyawan.

2. Motivasi kerja(X2)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat menggerakkan karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur variabel Motivasi kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa:

1. Daya Pendorong

Daya pendorong yang diberikan pimpinan kepada karyawan berbeda sesuai dengan karakter individu.

2. Kemauan

Yang dimaksud dengan kemauan adalah karyawan UD. Favourite memiliki kemauan untuk mengerjakan dengan tepat waktu.

3. Kerelaan

Yang dimaksud dengan kerelaan adalah karyawan UD. Favourite rela jika diberikan tugas tambahan.

4. Membentuk Keahlian

Yang dimaksud dengan membentuk keahlian adalah karyawan UD Favourite dipekerjakan sesuai dengan keahlian dalam bekerja.

5. Membentuk Keterampilan

Yang dimaksud dengan keterampilan adalah pimpinan memberikan training kepada karyawan sebelum bekerja.

6. Tanggung Jawab

Yang dimaksud dengan tanggung jawab adalah karyawan UD. Favourite diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

7. Kewajiban

Yang dimaksud dengan kewajiban adalah karyawan UD. Favourite melaksanakan tugas sesuai dengan kewajibannya.

b. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Menurut Wiratna Sujarweni (2015) dalam bukunya “Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi”, mengemukakan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas.

1. Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah suatu capaian keluar dari hasil pekerjaan, yang bisa di ukur dengan nilai maupun bentuk satuan fisik.

Indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur variabel Produktivitas menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2003) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengemukakan bahwa ada cara untuk mengukur Produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Meningkatkan hasil yang dicapai

Yang dimaksud meningkatkan hasil yang dicapai adalah karyawan UD. Favourite mampu meningkatkan hasil yang dicapai dalam bekerja.

2. Semangat kerja

Yang dimaksud dalam semangat kerja adalah karyawan bersemangat dalam bekerja karena karyawan merasa upah yang diberikan sesuai.

3. Pengembangan diri

Yang dimaksud dalam pengembangan diri adalah karyawan dapat mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

4. Mutu

Yang dimaksud dengan mutu adalah kualitas kerja karyawan UD. Favourite semakin hari semakin baik.

5. Efisiensi

Yang dimaksud dengan efisiensi adalah karyawan UD. Favourite dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

3.4.2 Operasionalisasi Variabel

Berikut ini adalah tabel variabel, indikator, serta kisi-kisi yang digunakan untuk penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3.4.2

Operasional Variabel

Variable	Indikator	Kisi-kisi
Kedisiplin kerja(X1)	Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat memahami tujuan perusahaan dan pekerjaan yang dibebankan sesuai kemampuan. 2. Karyawan mengetahui apa tujuan perusahaan.
	Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Karyawan memiliki kemampuan dalam menggunakan peralatan kerja.
	Teladan Pimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawawan dapat mencontoh teladan pimpinan. 2. Karyawan dapat mematuhi teladan pimpinan.
	Balas Jasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan puas dengan balas jasa yang diberikan perusahaan. 2. Balas jasa yang diberikan tepat waktu.
	Keadilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa perusahaan adil dalam pembagian tugas kepada karyawan. 2. Keadilan perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan
	Waskat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memberikan pengawasan secara langsung. 2. Pimpinan memberikan pengawasan secara berkala.
	Sanksi Hukuman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi dapat menciptakan kedisiplinan karyawan. 2. Karyawan merasa sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kesalahan.
	Ketegasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa pimpinan sangat tegas. 2. Pimpinan memberikan ketegasan dalam memberikan hukuman

	Hubungan Kemanusiaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memiliki hubungan yang harmonis dengan karyawan. 2. Karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan.
Motivasi kerja (X2)	Daya Pendorong	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memberikan daya pendorong kepada semua karyawan. 2. Daya pendorong yang diberikan kepada karyawan berbeda bagi tiap individu.
	Kemauan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemauan bekerja karyawan tinggi untuk menghasilkan pekerjaan yang baik. 2. Karyawan memiliki kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
	Kerelaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan rela jika perusahaan memberikan tugas tambahan. 2. Kerelaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan.
	Membentuk Keahlian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan. 2. Pelatihan yang diberikan perusahaan secara berulang-ulang.
	Membentuk Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan pelatihan untuk pengembangan keterampilan. 2. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan keterampilan setiap individu.
	Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk melakukan sesuatu demi kepentingan organisasi. 2. Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai waktu yang ditentukan.
	Kewajiban	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan melaksanakan tugas atas sesuatu yang menjadi kewajiban.

		2. Karyawan memiliki kewajiban dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan pimpinan.
Produktivitas kerja(Y)	Meningkatkan hasil yang dicapai	1. Karyawan mampu meningkatkan hasil yang dicapai dalam bekerja. 2. Karyawan berusaha untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai.
	Pengembangan Diri	1. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan 2. Karyawan suka menghadapi tantangan pekerjaan.
	Semangat kerja	1. Semangat dalam bekerja dan hasilnya semakin baik. 2. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi
	Mutu	1. Karyawan berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari sebelumnya. 2. Kualitas kerja karyawan semakin hari semakin baik
	Efisiensi	1. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 2. Asil yang dicapai sesuai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

3.5 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala “Likert”. “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2007).

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai sangat negatif, maka jawaban tersebut diberikan skor tertentu yaitu 1, 2, 3, 4, dan 5. Berikut penjelasan nilai pengukuran tersebut:

Tabel 3.5 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014)

3.6 Uji Instrumen

Sebelum peneliti melakukan penelitian, terlebih dahulu peneliti melakukan pengujian terhadap instrumen yang digunakan untuk menguji yang meliputi Uji Validitas dan Reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono,

2006). Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (1999:115) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 23.

Rumus korelasi product moment menurut Sugiono (2011) :

$$R_{xy} = \frac{N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan :

- R_{xy} : Indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan
 R : Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan
 X : Skor untuk pernyataan yang dipilih
 Y : Skor total yang diperoleh dari seluruh item
 Σx : Jumlah skor dalam distribusi X
 Σy : Jumlah skor dalam distribusi Y
 Σx^2 : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
 Σy^2 : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
 N : Banyaknya responden

Untuk mengetahui valid tidaknya instrument, maka dengan ketentuan syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0,3$.

Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan dinyatakan oleh (Sugiyono, 2011)

- Jika r positif serta $r > 0,3$, maka item pernyataan tersebut valid.
- Jika r tidak positif, serta $r < 0,3$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Dengan 30 Responden

Variabel	Nomor Pernyataan	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	r Tabel	
Kedisiplinan kerja (X1)	X1.1	0,558	0,3	Valid
	X1.2	0,909	0,3	Valid
	X1.3	0,816	0,3	Valid
	X1.4	0,432	0,3	Valid
	X1.5	0,711	0,3	Valid
	X1.6	0,687	0,3	Valid
	X1.7	0,919	0,3	Valid
	X1.8	0,519	0,3	Valid
	X1.9	0,697	0,3	Valid
	X1.10	0,537	0,3	Valid
	X1.11	0,572	0,3	Valid
	X1.12	0,434	0,3	Valid
	X1.13	0,794	0,3	Valid
	X1.14	0,919	0,3	Valid
	X1.15	0,854	0,3	Valid
	X1.16	0,391	0,3	Valid
	X1.17	0,781	0,3	Valid
	X1.18	0,608	0,3	Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,889	0,3	Valid
	X2.2	0,525	0,3	Valid
	X2.3	0,646	0,3	Valid
	X2.4	0,457	0,3	Valid
	X2.5	0,883	0,3	Valid
	X2.6	0,825	0,3	Valid
	X2.7	0,826	0,3	Valid
	X2.8	0,948	0,3	Valid
	X2.9	0,831	0,3	Valid
	X2.10	0,874	0,3	Valid
	X2.11	0,374	0,3	Valid

	X2.12	0,457	0,3	Valid
	X2.13	0,816	0,3	Valid
	X2.14	0,420	0,3	Valid
Produktivitas kerja (Y)	Y1	0,919	0,3	Valid
	Y2	0,482	0,3	Valid
	Y3	0,617	0,3	Valid
	Y4	0,762	0,3	Valid
	Y5	0,773	0,3	Valid
	Y6	0,989	0,3	Valid
	Y7	0,786	0,3	Valid
	Y8	0,899	0,3	Valid
	Y9	0,389	0,3	Valid
	Y10	0,440	0,3	Valid

Sumber : *Data Primer Diolah, 2017*

Berdasarkan dari data tabel diatas menunjukkan semua item pernyataan Kedisiplinan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Produktivitas kerja (Y) mempunyai nilai korelasi lebih dari 0,3. Dengan demikian bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan reliable atau tidak dengan metode Cronbach Alpha di atas 0,6 (Arikunto, 1998).

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Meurut Arikunto (2006), Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha:

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

Keterangan :

r_{11} : Koefisien reliabilitas instrumen yang dicari

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah variansi skor butir soal ke-i

i : 1, 2, 3, 4, ...n

σ_t^2 : Varians total

Apabila koefisien cornbach alpa (r_{11}) > 0,6, maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliable.

Pelaksanaan Uji Validitas dan Reliabilitas pada penelitian ini dilakukan secara manual oleh tetangga sekitar rumah yang mayoritas bekerja di pabrik yang berjumlah 30 orang.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas 30 Responden

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standart Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kedisiplinan kerja (X1)	0,919	0,6	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,924	0,6	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,885	0,6	Reliabel

Sumber : *Data Primer Diolah, 2017*

Berdasarkan dari data tabel diatas menunjukkan semua variabel Kedisiplinan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Produktivitas kerja (Y) mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,6. Dengan demikian bahwa semua item pernyataan dinyatakan Reliabel untuk pengujian selanjutnya.

3.7 Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data

a. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti yaitu responden untuk keperluan penelitian, seperti dengan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain (Santoso dan Tjiptono, 2001). Jadi data sekunder diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain seperti laporan historis atau dokumentasi.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Angket

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2007)

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara menggali data secara lisan, dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada Pimpinan dan Karyawan UD. Favourite agar mendapat data yang lebih detail.

3. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

4. Dokumentasi

Mengumpulkan data dengan bukti-bukti yang akurat dari buku, maupun dari internet.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket sebagai teknik pengumpulan data, karena dengan memberikan angket data bisa mudah di pahami oleh responden, sehingga data yang didapatkan akan sesuai dengan yang sebenarnya.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif merupakan tehnik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau

menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan apadanya tanpa ada maksud membuat generalisasi atau kesimpulan dari hasil penelitian. Yang termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif diantaranya seperti penyajian data kedalam bentuk , tabel, presentase, frekwensi, diagram, grafik, mean, modus dan lain-lain. Itulah penjelasan mengenai tehnik analisis data deskriptif.

Analisis Deskriptif untuk mengetahui deskripsi frekuensi masing-masing variabel, tingkat kecenderungan dan pengaruh antar variabel-variabel independent baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan tabulasi data, pengukuran skor berdasarkan Skala Likert dengan satuan nilai satu sampai lima, sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{skala}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Rentan interval skor yaitu 0.8 , artinya kriteria kategori jawaban responden dengan rentan nilai 0.8 maka ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut:

$$\begin{aligned} 10 - 1.8 &= \text{Rendah sekali} \\ >1.80 - 2.60 &= \text{Rendah} \\ >2.60 - 3.40 &= \text{Cukup} \end{aligned}$$

>3.40 - 4.20 = Tinggi

>4.20 - 5.0 = Sangat Tinggi

(Sudjana,2001)

3.8.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial atau statistik inferensial atau juga disebut statistik probabilitas, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik ini digunakan untuk mengambil suatu kesimpulan populasi dari data yang diperoleh yang sudah diolah. Jadi data yang diperoleh dan disimpulkan merupakan gambaran sebenarnya dari suatu populasi.

3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan bila hubungan antar variabel lebih dari satu hubungan. Menurut Sugiyono, (2007) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Persamaan Regresi Linier Berganda tersebut menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Kedisiplinan kerja

b_2 = Koefisien regresi Motivasi kerja

X_1 = Kedisiplinan kerja

X_2 = Motivasi kerja

ϵ = Standar error (Variabel pengganggu)

3.8.3 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Asumsi klasik regresi menurut Ghazali (2006) meliputi uji Normalitas, uji Heteroskedastisitas, uji Multikolinieritas.

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola

distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas. Cara menentukan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya: Residual Plot, Metode Grafik, Uji Park, Uji Gletser, dan Kelaziman (Umar, 2008:82)

3.8.3.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel X yang memberikan informasi yang sama tentang variabel Y. Jika X1 dan X2 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi (Simamora, 2005).

Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya :

- a. Dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance value $< 0,1$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value* $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Simamora, 2005).
- b. Dengan menggunakan antar variabel independent. Misalnya ada empat variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara X1

dan X2 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara X1 dan X2.

3.8.2.4 Uji T (Uji Parsial)

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel bebasnya secara sendiri – sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

1. Jika $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$, maka hipotesis diterima & jika $t(\text{hitung}) < t(\text{tabel})$, maka hipotesis ditolak.
2. Jika $\text{sig} < \alpha(0,05)$, maka hipotesis diterima & jika $\text{sig} > \alpha(0,05)$, maka hipotesis ditolak.

3.8.2.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Kedisiplinan kerja dan Motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Produktivitas kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.