

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV. Kencana Food Jombang untuk menganalisis apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan ingin mengetahui sejauh mana pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Kencana Food Jombang.

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi (*explanatory research*), menurut Singarimbun dan Effendi (2006), penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

#### **3.2 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel**

##### **3.2.1 Definisi Operasional**

###### **a. Pelatihan (X1)**

Pelatihan kerja adalah salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Indikator-indikator pelatihan berdasarkan teori Veithzal Rivai (2004)

antara lain :

1. Materi yang dibutuhkan

2. Metode pelatihan
3. Prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan peserta pelatihan.

#### **b. Disiplin Kerja (X2)**

Disiplin kerja adalah kesadaran para karyawan untuk mentaati peraturan yang ada di sebuah perusahaan. Indikator-indikator disiplin kerja berdasarkan teori Soejono (1997) antara lain :

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggungjawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

#### **c. Kinerja (Y)**

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Indikator-indikator kinerja berdasarkan teori Dharma (2000) antara lain :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu

#### **3.2.2 Pengukuran Variabel**

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert, skala likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel – variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiono, 2007). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Kemudian tetap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5) nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan posisi responden dalam skala likert. Alternatif jawaban yang tersedia sebagai berikut :

- Sangat Setuju : skor 5
- Setuju : skor 4
- Netral : skor 3
- Tidak Setuju : skor 2
- Sangat Tidak Setuju : skor 1

Tabel 3.1

**Intstrumen Penelitian**

<b>VARIABEL</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>BUTIR PERNYATAAN</b>
<b>Pelatihan Kerja (X1)</b>	1. Materi yang dibutuhkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Materi pelatihan dapat menunjang kinerja karyawan</li> <li>2. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kinerja</li> </ol>
	2. Metode Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode pelatihan yang diselenggarakan di dalam (on the job) menunjang pemecahan masalah pekerjaan karyawan</li> <li>2. Metode pelatihan yang diselenggarakan di luar (in class) sangat menyenangkan dan mudah difahami</li> </ol>
	3. Prinsip Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan yang diadakan perusahaan berhubungan dengan pekerjaan karyawan</li> <li>2. Pelatihan membantu karyawan untuk mudah melakukan pekerjaannya</li> </ol>
	4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas yang digunakan saat pelatihan berlangsung cukup memadai</li> <li>2. Kegiatan pelatihan tepat, baik materi, waktu dan pelatihnya</li> </ol>
	5. Kemampuan peserta pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan mampu memahami materi yang diberikan oleh para pelatih</li> <li>2. Karyawan bersemangat untuk memahami materi yang diberikan oleh pelatih</li> </ol>

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR PERNYATAAN
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	1. Ketepatan Waktu	1. Karyawan selalu hadir tepat waktu di perusahaan setiap hari jam kerja 2. Absensi/Fingerprint kehadiran sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja
	2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik	1. Karyawan menggunakan peralatan kantor sesuai dengan standart operasional perusahaan 2. Karyawan memberikan yang terbaik bagi perusahaan terutama pada saat menggunakan peralatan kantor
	3. Tanggung jawab yang tinggi	1. Karyawan yang mengalami kesalahan akan pekerjaannya harus bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan 2. Karyawan bersedia terkena sanksi dari perusahaan jika ada kesalahan yang diperbuat
	4. Ketaatan terhadap aturan kantor	1. Karyawan selalu mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan 2. Peraturan yang telah ditetapkan menjadikan karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya yang diberikan oleh perusahaan

<b>VARIABEL</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>BUTIR PERNYATAAN</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	1. Kualitas	1. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai standart yang sudah ditentukan perusahaan 2. Karyawan mengutamakan kualitas pekerjaan
	2. Kuantitas	1. Karyawan memberikan hasil sesuai jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan 2. Karyawan memaksimalkan pencapaian target sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan
	3. Ketepatan Waktu	1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 2. Karyawan memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian pekerjaan

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah lingkup yang akan dijadikan penelitian. dalam suatu penelitian, populasi harus ditentukan terlebih dahulu karena sebagai dasar batas – batas persoalan yang sudah cukup jelas. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 1996 : 102). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi sift A, sift B, sift C pada CV. Surya Kencana Jombang yang berjumlah 280 orang.

### 3.3.2 Sampel

Metode pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Perhitungan sampel dalam perhitungan ini menggunakan rumus Slovin diambil dari buku Sugiono (2001) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir atau inginkan (10%)

besarnya populasi di ketahui sebesar 280 karyawan. Jadi besar jumlah sampel yang digunakan adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{280}{1 + 280(0,01)} \\ &= \frac{280}{1 + 2,8} \\ &= \frac{280}{3,8} \\ &= 73,68 = 74 \end{aligned}$$

Dari analisis perhitungan di dapat hasil sebesar 73,68 yang apabila di bulatkan maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 74 karyawan.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Data primer**

Data yang dihimpun langsung oleh peneliti (Riduwan, 2008). Beberapa hasil penyebaran angket yang dibagikan kepada responden, dengan , memberikan daftar pernyataan kepada responden yang berisi tentang pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan,

#### **3.4.2 Data sekunder**

Data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pengumpul data atau oleh pihak lain (Umar, 2002). Data ini berupa dokumen – dokumen yang berkaitan dengan penelitian berupa arsip sejarah perusahaan dan jumlah karyawan. Data ini berisi tentang informasi penunjang penelitian didapat dan diolah dari sumber intern CV. Surya Kencana Food Jombang maupun dari sumber ekstern lain yang relevan diperoleh melalui buku, jurnal, serta publikasi hasil – hasil penelitian.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Adapun teknik – teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah sebagai berikut :

#### **1. Observasi**

Teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti

#### **2. Wawancara**



Melalui tanyajawab langsung dengan pihak terkait yaitu karyawan untuk memperoleh informasi tentang data yang diperlukan

### **3. Angket**

Angket ini di susun secara terstruktur untuk menjaring data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan

### **4. Dokumentasi**

Teknik pengumpulan data dengan cara melihat catatan – catatan dan dokumen – dokumen yang ada diperusahaan.

## **3.6 Metode Pengujian Instrumen**

### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu angket layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasarannya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. validitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Uji validitas dapat menggunakan rumus *pearson poduct moment*.

Perhitungan uji validitas menggunakan bantuan SPSS versi 16,0. Bila hasil uji kemaknaan  $r$  menunjukkan  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel *product moment*, dinyatakan valid (Riduwan, Rusyana dan Enas, 2011). Uji coba yang disebarkan pada 30 responden yaitu CV. Surya Kencana Food Jombang, menurut Umar (2002), yang

mengatakan sangat disarankan agar jumlah responden untuk uji coba, minimal 30 orang. Dengan jumlah minimal 30 orang, distributor skor akan lebih mendekati kurva normal. Perhitungan validitas menggunakan SPSS versi 16,0 bila hasil uji kemaknaan  $r$  menunjukkan  $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$  *product moment*.

Tabel 3.2

## Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomer Pernyataan	Validitas		Keputusan
		Korelasi (r)	r tabel	
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,821	0,229	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,811	0,229	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,819	0,229	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,723	0,229	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,823	0,229	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,599	0,229	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,728	0,229	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,815	0,229	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,848	0,229	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0,755	0,229	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,585	0,229	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,718	0,229	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,736	0,229	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,756	0,229	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,697	0,229	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,745	0,229	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,708	0,229	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,795	0,229	Valid
Kinerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,722	0,229	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,864	0,229	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,897	0,229	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,808	0,229	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,828	0,229	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,903	0,229	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan data dari tabel 3.2 menunjukkan semua item pernyataan pelatihan kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai

nilai korelasi ( $r$ ) lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan demikian berarti bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan – pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2007). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Croanbach Alpha  $> 0,6$  (Arikunto, 2006), maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan. Butir pertanyaan yang tidak reliabel tidak digunakan dalam penelitian sebenarnya.

Tabel 3.3  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		Keterangan
	Nilai Crombach Alpha	Angka Kritik	
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,918	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,866	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,914	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan semua item pernyataan pelatihan kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien alpha lebih besar 0,6, sehingga semua pernyataan dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

### 3.7 Teknis Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas Data

Metode normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Multikonearitas berarti ada dua atau lebih variabel  $x$  yang memberikan informasi yang sama tentang variabel  $Y$ . Kalau  $X_1$  dan  $X_2$  berkolinearitas, bearti kedua variabel cukup diawali satu variabel saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi. (Simamora, 2005)

Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya :

- a. Dengan menggunakan antar variabel independen. Misalnya ada empat variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara  $X_1$  dan  $X_2$ .

- b. Disamping itu untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance value  $< 0,01$  atau  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas. (Simamora, 2005)
3. Uji Autokorelasi  
Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, biasanya memakai uji *Durbin Watson*, dengan keputusan nilai *durbin watson* diatas nilai  $d_U$  dan kurang dari nilai  $4-d_U$ ,  $d_U < dw < 4-d_U$  dan dinyatakan tidak ada otokorelasi. (Simamora, 2005)
4. Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan lain (Ghozali, 2006). Heteroskedastisitas bearti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan – perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika *variance* dan residual satu pengamatan – pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoscedastisitas dan jika berbeda heterokedastisitas.

### 3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2007) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel digunakan bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah – rubah).

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi berganda tersebut menggunakan rumus (Supiyon, 2007)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi pelatihan

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi disiplin kerja

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

e = Standar error

### **3.8 Pengujian Hipotesis**

#### **3.8.1 Uji t atau Uji Parsial**

##### 1. Membuat formulasi hipotesis

Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

##### 2. Menentukan level signifikansi dengan menggunakan t – tabel.

##### 3. Mengambil keputusan

- Jika  $t_{sig} \leq \alpha = 0,05$ , maka hipotesis diterima
- Jika  $t_{sig} \geq \alpha = 0,05$ , maka hipotesis ditolak