

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menganalisis tentang dampak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sesuai dengan pandangan Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif merujuk pada metode penelitian yang bergantung dengan prinsip filsafat positivisme. Pendekatan ini diterapkan dengan tujuan menginvestigasi fenomena dalam populasi dan sampel yang spesifik. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, kemudian hasilnya dianalisis secara kuantitatif/statistik. Tujuan utamanya adalah menguji hipotesis yang dirumuskan.

Penelitian ini digolongkan pada penelitian kausal, karena mempunyai variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Sugiyono (2016) berargumen bahwa penelitian kausal yakni jenis penelitian yang berfokus pada analisis hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel dengan variabel lainnya. Fokus utama studi ini ialah untuk mengukur dampak dari disiplin kerja dan motivasi kerja terkait tingkat produktivitas.

3.2 Lokasi Penelitian

Studi ini melibatkan partisipasi karyawan yang bekerja di BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik Provinsi Jawa Timur sebagai responden. Rentang waktu studi ini adalah bulan Mei-Juni tahun 2023.

3.3 Populasi Dan Sapel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi merujuk pada kumpulan obyek atau subyek dengan keunggulan dan ciri khusus yang ditentukan oleh peneliti dengan tujuan diinvestigasi dan lalu ditarik kesimpulan dari hasilnya. Dalam konteks ini, populasi terdiri dari total karyawan yang bekerja di BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik. yang berjumlah 45 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa sampling jenuh ialah pendekatan pengambilan sampel yang melibatkan seluruh individu dalam populasi. Metode ini diterapkan ketika populasi yang ada sangat terbatas, seringkali kurang dari 30 orang.

Sugiyono (2017) menggambarkan sampel sebagai representasi beberapa dari jumlah keseluruhan dan karakteristik populasi. Peneliti menerapkan teknik non-probability sampling yang dilakukan dengan cara menerapkan pendekatan sampling jenuh. Teknik non-probability sampling mengacu pada metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang seragam bagi semua anggota populasi. Pendekatan sampling jenuh adalah metode di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel, biasanya diterapkan ketika jumlah populasi sangat terbatas, umumnya kurang dari 30 orang.

3.4 Data Penelitian

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini, digunakan data primer. Data primer adalah data yang didapat secara langsung melalui partisipasi para responden (Sugiyono, 2016). Sekaran (2011) menjelaskan bahwa data primer dapat diperoleh dari partisipasi individu, kelompok, atau bahkan melalui internet jika kuesioner disebarakan secara daring. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner dianggap sebagai teknik yang efektif dalam mengumpulkan data apabila peneliti memiliki pemahaman yang memadai mengenai variabel yang akan diukur dan ekspektasi dari respons responden (Sugiyono 2016). Kuesioner yang dijawab oleh responden mencakup informasi identitas serta tanggapan terhadap pertanyaan penelitian. Responden dalam studi ini adalah BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Data yang diambil sebagai landasan penelitian diperoleh melalui penerapan metode kuesioner, yakni pendekatan di mana responden dikehendaki untuk merespons serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun (Sugiyono

2016). Daftar pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan berhubungan dengan dampak disiplin kerja dan semangat kerja pada produktivitas karyawan.

Skala Likert menjadi instrumen pengukuran dalam penelitian ini. Skala ini berfungsi untuk memberikan nilai berdasarkan sudut pandang, argumen, dan interpretasi individu atau grup terkait isu sosial (Sugiyono, 2016). Responden dalam skala Likert dimohon mengekspresikan seberapa jauh mereka menyetujui atau tidak menyetujui pernyataan dalam kuesioner yang berjumlah 5 pernyataan:

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Netral (Ragu-ragu) (N)
4. = Setuju (S)
5. = Sangat Setuju (SS)

Dalam konteks penelitian yang menitikberatkan pada respon responden dan obyek penelitian, skala Likert adalah pilihan yang efisien. Dengan menggunakan skala ini, peneliti dapat dengan mudah mengamati serta menganalisis respon yang diberikan oleh tiap responden.

3.5 Variabel Penelitian

Sugiyono (2017) menjabarkan variabel penelitian sebagai hal-hal yang memiliki bentuk tertentu yang ditentukan oleh peneliti dengan tujuan diselidiki guna mendapatkan informasi yang dapat dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan. Fokus kerangka penelitian ini ialah dampak lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel-variabel yang dianalisis dalam studi ini ialah:

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2017), variabel independen (bebas) yakni yang memiliki peran dalam mengubah atau memberikan pengaruh pada variabel dependen (terikat). Dalam kerangka studi ini, variabel independen mencakup disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2017), variabel dependen (terikat) yakni variabel yang mendapatkan pengaruh atau hasil dari adanya variabel independen (bebas). Dalam konteks studi ini, variabel dependen yang menjadi fokus ialah produktivitas karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan dalam rangka memudahkan pemahaman terhadap konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini, definisi operasional didefinisikan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
1.	Disiplin Kerja	Suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sejalan dengan peraturan dari organisasi baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis	X _{1.1} Kehadiran X _{1.2} Ketaatan pada peraturan kerja X _{1.3} Ketaatan pada standar kerja X _{1.4} Tingkat kewaspadaan tinggi	X1.1 Saya meminta izin apabila tidak bisa masuk kerja X1.2 Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh pegawai X1.3 Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan Perusahaan X1.4 Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja
2.	Motivasi Kerja	Daya penggerak sesuatu yang menimbulkan semangat dalam diri seseorang untuk bekerja, sehingga memiliki keinginan	X _{2.1} Kinerja X _{2.2} Penghargaan X _{2.3} Tantangan	X2.1 Bekerja untuk mengembangkan kinerja dalam menyelesaikan tugas X2.2 Bekerja untuk mendapatkan penghargaan/ reward X2.3 Bekerja untuk menghadapi tantangan berupa masalah atau

		bekerja sama, bekerja secara efisien dan berintegrasi dalam segala hal untuk mencapai kepuasan.	<p>X_{2.4} Tanggung jawab</p> <p>X_{2.5} Pengembangan</p> <p>X_{2.6} Keterlibatan</p> <p>X_{2.7} Kesempatan</p>	<p>Problem</p> <p>X2.4 Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu</p> <p>X2.5 Bekerja untuk mengembangkan potensi dalam diri pribadi</p> <p>X2.6 Bekerja dengan memiliki rasa keterlibatan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan</p> <p>X2.7 Bekerja untuk mendapatkan kesempatan dalam meningkatkan Karir</p>
	Sumber: Putu (2019)			
3.	Produktivitas Kerja	Produktivitas adalah keluaran fisik individu dari usaha meningkatkan keefektifan manajemen industri dalam penggunaan fasilitas dan peralatan	<p>X_{3.1} Kemampuan</p> <p>X_{3.2} Meningkatkan hasil yang dicapai</p> <p>X_{3.3} Semangat Kerja</p> <p>X_{3.4} Pengembangan Diri</p>	<p>X_{3.1} Bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki</p> <p>X_{3.2} Bekerja semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai</p> <p>X_{3.3} Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja</p> <p>X_{3.4} Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan</p>

			X _{3.5} Mutu	X3.5 Mutu karyawan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan
			X _{3.6} Efisiensi	X3.6 Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas kerja dan perlengkapan kerjanya.
Sumber : Sutrisno (2009)				

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa kuisioner dianggap valid apabila pernyataan dalam kuesioner dapat secara efektif mengekspresikan informasi sehingga hasil penelitian bisa diukur dengan akurat. Dalam penelitian ini, uji validitas dijalankan dengan metode *Pearson Correlation*, di mana peneliti mengkorelasikan skor dari tiap pertanyaan dengan total nilai variabel, melibatkan tingkat signifikansi sebesar 5%. Indeks yang digunakan untuk menilai validitas atau keabsahan dari setiap pernyataan dalam kuesioner adalah hasil dari uji signifikansi yang ditentukan melalui perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai mengindikasikan sifat positif, maka dapat dikatakan indeks tersebut bernilai positif (Ghozali 2018).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Keabsahan reliabilitas dapat diverifikasi melalui uji stabilitas dan konsistensi dalam penelitian ini. Penaksiran reliabilitas mengindikasikan sejauh mana suatu penaksiran bebas dari kesalahan atau bias. Koefisien Alpha Cronbach adalah ukuran keandalan yang menggambarkan sejauh mana item-item dalam kumpulan tertentu berkorelasi satu sama lain secara positif. Alpha Cronbach diterima berdasarkan rata-rata interkorelasi antara item-item yang menimbang ide tersebut (Uma Sekaran, 2017: 35).

Ghozali (2018) menyatakan reliabilitas ialah ukuran yang digunakan dengan tujuan mengevaluasi sejauh mana kuesioner mencerminkan variabel atau konstruk

yang diukur. Kuesioner dinilai reliabel atau bisa diandalkan apabila respon individu terkait pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dilihat konsisten atau stabil. Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien Alpha Cronbach dapat disambut apabila nilainya $> 0,6$. Semakin mendekati 1 nilai koefisien Alpha Cronbach, semakin tinggi keandalan konsistensi internal dari kuesioner tersebut.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis regresi linier berganda dilakukan dalam studi ini, serta uji signifikansi parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi dengan tujuan menguji hipotesis. Uji yang digunakan untuk menganalisis data meliputi

3.8.1 Analisis Data Deskriptif

Sugiyono (2016) mengartikan statistik deskriptif sebagai metode statistik yang bertujuan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau penjabaran terhadap data yang telah terkumpul sebagaimana kenyataannya, tanpa tujuan untuk menyimpulkan hasil yang berlaku secara umum atau terhadap populasi keseluruhan dari sampel yang diambil. Dalam penggunaan statistik deskriptif, tujuan utamanya yakni untuk memberikan penjelasan yang lebih terperinci mengenai sifat-sifat data yang ada dalam sampel tersebut.

3.8.2 Pengujian Asumsi Klasik

Seiring dengan metode analisis linear berganda yang diterapkan dalam penelitian ini, prasyarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear mengikuti pandangan Ghozali (2011) adalah uji asumsi klasik. Dalam konteks studi ini, asumsi klasik yang diuji dalam mencakup uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.8.3 Normalitas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa tujuan dari uji normalitas data adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dalam kerangka model regresi, terutama variabel residual, mengikuti distribusi normal atau sebaliknya. Kualitas suatu model regresi dianggap baik jika distribusinya normal. Dalam mengidentifikasi apakah residual mengikuti distribusi normal atau sebaliknya, terdapat dua pendekatan, di antaranya analisis grafik dan uji statistik. Uji analisis grafik dilakukan melalui perbandingan distribusi kumulatif dari data yang ada dan

distribusi menggunakan normal probability plot. Distribusi dianggap normal jika data tersebar di sekitar atau mendekati garis diagonal pada plot tersebut. Selain itu, pemeriksaan distribusi normal data juga dapat dijalankan melalui penerapan uji statistik, seperti uji Kolmogorov-Smirnov (uji K-S). Uji K-S melibatkan pembentukan hipotesis:

H_0 : Data Residual berdistribusi normal

H_a : Data residual berdistribusi tidak normal.

Apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov (KS) Sig > 0,05, ini mengindikasikan data dapat dianggap berdistribusi normal. Begitu pun sebaliknya, apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov (KS) Sig < 0,05, ini menjelaskan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal.

3.8.4 Uji Multikolinearitas

Uji Normalitas digunakan dengan tujuan mengevaluasi normal atau tidaknya distribusi nilai residual yang berasal dari model regresi variabel dependen dan independen. Langkah tersebut diperlukan sebab analisis statistik parametrik memerlukan dugaan bahwa data harus mengikuti distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov diterapkan dalam penelitian ini untuk mengukur normalitas data, di mana apabila nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal sesuai dengan asumsi.

3.8.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji keadaan ini berfokus pada apakah model regresi mengalami variasi yang tidak konstan dalam nilai-nilai residual di antara observasi satu dengan lainnya. Sedangkan model regresi yang dianggap baik ialah ketika menunjukkan ketidakhomogenan varians dalam residual antar pengamatan (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan uji Glejser Heteroskedastisitas. Hipotesis diformulasikan berdasarkan syarat pengambilan keputusan di bawah ini:

H_0 : Tidak ada heteroskedastisitas (Nilai probabilitas > 0.05, H_0 diterima)

H_1 : Terdapat heteroskedastisitas (Nilai probabilitas < 0.05, H_0 ditolak)

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan dengan tujuan menilai ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) dan variabel dependen (produktivitas karyawan).

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang dipakai studi ini yakni regresi linier berganda. Hal ini berguna terkait pengukuran seberapa besar dampak variabel independen seperti disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan. Dalam menguji hipotesis, analisis regresi linier diformulasikan seperti di bawah ini:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = produktivitas karyawan

α = Konstanta

b_1, b_2 , = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Motivasi kerja

e = Error

3.9.2 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018),147), koefisien determinasi (R^2) memiliki tujuan untuk menakar seberapa jauh model mampu menjabarkan variasi yang terdapat pada variabel terikat. Rentang nilai R^2 berada antara 0 hingga 1. Ketika nilai R^2 rendah, informasi ini menandakan bahwa model memiliki keterbatasan dalam mengartikan variasi dalam variabel yang terikat. Namun, ketika nilai mendekati 1, ini menunjukkan bahwa model berhasil menggambarkan sebagian besar variasi yang ada dalam variabel terikat.

3.9.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dibutuhkan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan dari sekumpulan variabel bebas (independen) yang berkaitan dengan variabel terikat (dependen). Kualifikasi pengujian hipotesis dalam uji F diformulasikan di bawah ini:

1. Apabila F signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Apabila F signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.9.4 Uji Parsial (Uji T)

Uji T ialah uji hipotesis yang secara inti mengindikasikan sejauh mana satu variabel independen berpengaruh secara individual sehubungan dengan penggambaran variasi variabel dependen (Ghozali, 2018),148). Kualifikasi uji hipotesis dalam uji T diformulasikan di bawah ini:

1. Apabila T signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Apabila T signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

