

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode, Lokasi, dan Waktu Penelitian**

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus karena penelitian ini melibatkan seluruh anggota populasi dari daerah penelitian. Lokasi dari penelitian ini terletak di divisi I dan divisi IV PT Laju Perdana Indah, Site Komerling Kabupaten Ogan Komerling Ulu Timur (OKUT) Sumatera Selatan. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan PT Laju Perdana Indah merupakan perusahaan agribisnis yang cukup besar serta hanya pada dua divisi tersebut yaitu divisi I dan IV data kinerja karyawan tersedia (boleh diakses pada penelitian ini). Pengumpulan data akan dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Februari 2015.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penjelasan mengenai variabel-variabel yang ada dalam penelitian agar lebih mudah diukur dan diteliti. Definisi operasional dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai variabel-variabel yang ada di dalam penelitian, selain itu definisi operasional juga dapat menjelaskan mengenai skala pengukuran terhadap variabel-variabel tersebut. Pada penelitian ini variabel-variabel yang diteliti adalah umur (X1), pendidikan (X2), jabatan (X3), masa kerja (X4), suku (D), kedisiplinan (X5), serta kinerja karyawan (Y).

## 1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan ciri-ciri dari setiap orang yang membedakannya dengan orang lain. Karakteristik individu terdiri dari umur, pendidikan, jabatan, lama bekerja, dan suku.

Umur menjelaskan mengenai berapa lama (tahun) seseorang merasakan kehidupan. Pada penelitian ini umur diukur menggunakan ukuran jumlah tahun.

Pendidikan menjelaskan mengenai berapa lama (tahun) seseorang menyelesaikan pendidikan. Pendidikan pada penelitian ini diukur menggunakan ukuran jumlah tahun.

Jabatan merupakan posisi pekerjaan dari seorang karyawan. Jabatan pada penelitian ini terdiri dari operator, mandor, *supervisor*, dan *officer*. Untuk mengukur jabatan tersebut digunakan 4 kategori yaitu 1= operator, 2= mandor, 3= *supervisor*, 4= *officer*.

Masa kerja menjelaskan mengenai berapa lama (tahun) karyawan telah bekerja pada perusahaan tersebut. Lama bekerja pada penelitian ini diukur menggunakan ukuran jumlah tahun.

Suku menjelaskan mengenai kebudayaan suatu daerah dari seorang karyawan. Suku bangsa dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan variabel *dummy*, untuk  $D = 1$  apabila suku Jawa, dan  $D = 0$  apabila bukan suku Jawa.

## 2. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kemauan dan kesadaran dari seseorang untuk mematuhi aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku. Variabel kedisiplinan dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan dimensi waktu kerja, dimensi cara melaksanakan pekerjaan, dan dimensi ketaatan terhadap peraturan.

a. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jumlah waktu yang harus dipenuhi dan diikuti oleh karyawan pada saat bekerja. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur dimensi waktu kerja karyawan sebagai berikut.

- Ketepatan kedatangan di tempat kerja.

Ketepatan kedatangan menjelaskan waktu kedatangan karyawan ke kantor. Indikator ketepatan kedatangan di tempat kerja diukur berdasarkan waktu. Pada penelitian ini kategori yang digunakan untuk mengukur indikator ketepatan waktu adalah 1= sangat tidak tepat waktu (terlambat >15 menit), 2= tidak tepat waktu (terlambat 11-15 menit), 3= cukup tepat waktu (terlambat 5-10 menit), 4= tepat waktu (terlambat < 5 menit), 5= sangat tepat waktu (datang tepat waktu atau sebelum pukul 07.00 WIB).

- Kehilangan jam kerja.

Kehilangan jam kerja merupakan jumlah jam dimana karyawan tidak melaksanakan pekerjaan pada jam kerja selama satu bulan. Pada penelitian ini kehilangan jam kerja diukur berdasarkan 5 kategori yaitu 1= kehilangan jam kerja > 3 jam, 2= kehilangan jam kerja 2-3 jam, 3= kehilangan jam kerja 1-1,59 jam, 4= kehilangan jam kerja < 1 jam, 5= tidak kehilangan jam kerja.

- Tidak masuk kerja dengan keterangan

Tidak masuk kerja dengan keterangan menjelaskan mengenai jumlah hari karyawan izin tidak bekerja dalam periode Januari-Juni 2014. Pada penelitian ini tidak masuk kerja diukur berdasarkan 5 kategori yaitu 1= izin tidak kerja > 9 hari, 2= izin tidak kerja 7-8 hari, 3= izin tidak kerja 4-6 hari, 4= izin tidak kerja 1-3 hari, 5= tidak pernah izin.

b. Cara melaksanakan pekerjaan

Cara melaksanakan pekerjaan merupakan cara yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator yang digunakan untuk dimensi cara melaksanakan pekerjaan sebagai berikut.

- Kesesuaian dengan prosedur

Kesesuaian dengan prosedur menjelaskan cara yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengukur kesesuaian dengan prosedur dapat menggunakan 5 kategori yaitu 1= sangat tidak sesuai dengan prosedur, 2= tidak sesuai dengan prosedur, 3= cukup sesuai dengan prosedur, 4 = sesuai dengan prosedur, 5= sangat sesuai dengan prosedur.

- Kesesuaian dengan petunjuk atasan

Kesesuaian dengan petunjuk atasan merupakan cara yang digunakan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan mengikuti arahan dan petunjuk dari atasannya. Untuk mengukur indikator ini digunakan 5 kategori yaitu 1= sangat tidak sesuai dengan petunjuk atasan, 2= tidak sesuai dengan petunjuk atasan, 3= cukup sesuai dengan petunjuk atasan, 4 sesuai dengan petunjuk atasan, 5= sangat sesuai dengan petunjuk atasan.

- Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan tugas yang diberikan

Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan tugas yang diberikan menjelaskan karyawan yang mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasannya. Kategori yang dapat digunakan untuk menilai indikator ini adalah 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai, 3= cukup sesuai, 4= sesuai, 5= sangat sesuai.

- Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan menggambarkan tanggung jawab dari karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan. Kategori yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah 1= sangat tidak tanggung jawab, 2= tidak tanggung jawab, 3= kadang-kadang, 4= tanggung jawab, 5= sangat tanggung jawab.

- Jumlah kesalahan yang dilakukan dalam satu bulan

Jumlah kesalahan menunjukkan banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Indikator ini diukur menggunakan 5 kategori yaitu 1= sangat banyak (>5 kali), 2= banyak (4-5 kali), 3= cukup banyak (2-3 kali), 4= sedikit (1 kali), 5= tidak melakukan kesalahan.

- c. Ketaatan terhadap peraturan

Ketaatan terhadap peraturan adalah sikap dari karyawan yang harus mengikuti dan menaati aturan-aturan yang berlaku di perusahaan. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut.

- Ketaatan memakai seragam

Ketaatan memakai seragam adalah perilaku karyawan yang mengikuti aturan perusahaan untuk memakai seragam kerja pada saat bekerja. Kategori yang dapat digunakan untuk mengukur indikator ini adalah 1= sangat tidak taat, 2= tidak taat, 3= kadang-kadang, 4= taat, 5= sangat taat.

- Ketaatan berperilaku sopan

Berperilaku sopan merupakan etika yang ditunjukkan dari karyawan ketika bekerja di lingkungan perusahaan. Kategori untuk penilaian indikator ini adalah 1= sangat tidak sopan, 2= tidak sopan, 3= kadang-kadang, 4= sopan, 5= sangat sopan.

- Ketaatan untuk berkata jujur

Berkata jujur adalah sikap karyawan yang selalu berbicara sesuai dengan apa yang terjadi tanpa ada yang ditutupi (tidak berbohong). Kategori untuk penilaian indikator ini adalah 1= sangat tidak jujur, 2= tidak jujur, 3= kadang-kadang, 4= jujur, 5= sangat jujur.

- Ketaatan menjaga dan memelihara barang-barang perusahaan

Ketaatan menjaga dan memelihara barang-barang perusahaan adalah sikap karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan untuk tidak merusak barang-barang milik perusahaan. Penilaian indikator ini menggunakan 5 kategori yaitu 1= sangat tidak taat, 2= tidak taat, 3= kadang-kadang, 4= taat, 5= sangat taat.

- Jumlah sanksi yang diperoleh dalam satu tahun

Jumlah sanksi yang diperoleh dalam satu tahun menjelaskan banyaknya sanksi yang diterima karyawan akibat kesalahan yang dilakukan dalam satu tahun. Kategori yang digunakan untuk menilai indikator ini yaitu 1= sangat banyak (6 kali atau lebih), 2= banyak (5 kali), 3= cukup banyak (4 kali), 4= sedikit (1-3 kali), 5= tidak pernah menerima sanksi.

Nilai variabel kedisiplinan didapatkan dengan cara menjumlahkan seluruh skor dari semua dimensi (seluruh indikator) yang berhubungan dengan kedisiplinan.

### **3. Kinerja**

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan termasuk proses saat berlangsungnya pekerjaan tersebut. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan terdiri dari 2 dimensi yaitu sasaran kerja dan *behavioural*

*competencies*, dimana masing-masing dimensi memiliki bobot terhadap penilaian sebesar 80 persen dan 20 persen.

a. Sasaran kerja

Sasaran kerja merupakan penilaian hasil yang dicapai oleh karyawan terhadap target yang telah ditetapkan. Target pekerjaan berbeda antara jabatan satu dengan jabatan yang lainnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi sasaran kerja adalah sebagai berikut.

- Produksi tebu per hektar

Produksi tebu per hektar merupakan jumlah target produksi yang harus dicapai oleh karyawan. Target produksi tebu untuk semua karyawan sebesar 70,5 ton/ha. Bobot penilaian untuk indikator ini berbeda-beda untuk setiap jabatan, untuk operator 10 persen, mandor 10 persen, *supervisor* 20 persen, dan *officer* 25 persen.

- Efisiensi biaya pada *replanting* dan tanaman yang ditunaskan kembali

Efisiensi biaya pada *replanting* merupakan jumlah biaya yang diperlukan untuk kegiatan penanaman. Target untuk efisiensi biaya untuk semua karyawan sama yaitu Rp 8,171 juta/ha. Bobot penilaian untuk operator sebesar 15 persen, mandor 15 persen, *supervisor* 10 persen, dan *officer* 30 persen.

- Pengawasan kebun sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP)

Pengawasan kebun merupakan pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Target semua karyawan untuk indikator ini yaitu sesuai dengan SOP. Bobot penilaian pada indikator ini untuk operator sebesar 25 persen, mandor 20 persen, *supervisor* 30 persen, dan *officer* 25 persen.

- Kepedulian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja

Kepedulian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja merupakan cara karyawan ketika bekerja dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan dirinya. Target semua karyawan untuk indikator ini yaitu penggunaan sarung tangan, masker, sepatu *safety*, dan kacamata. Bobot penilaian pada indikator ini untuk operator sebesar 25 persen, mandor 15 persen, *supervisor* 15 persen, dan *officer* 10 persen.

- Perawatan alat atau sarana kerja

Perawatan alat adalah kegiatan karyawan yang menjaga dan memelihara alat perusahaan agar tidak rusak. Target semua karyawan untuk indikator ini yaitu presentase kerusakan unit harus kurang dari 10 persen. Bobot penilaian pada indikator ini untuk operator sebesar 25 persen, mandor 25 persen, *supervisor* 10 persen, dan *officer* 10 persen.

- Pelaporan data yang baik, cepat, akurat, dan informatif (penilaian operator dan *officer* tidak menggunakan indikator ini)

Pelaporan data yang baik merupakan kegiatan karyawan yang melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya sesuai dengan keadaan yang terjadi sebenarnya dengan tepat waktu. Target untuk indikator ini yaitu pelayanan yang baik. Bobot penilaian pada indikator ini untuk mandor dan *supervisor* masing-masing sebesar 15 persen.

Penilaian setiap indikator dari dimensi sasaran kerja diukur berdasarkan persentase perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan target yang diberikan dikalikan dengan bobot (%). Terdapat 5 kategori skor yang digunakan untuk melihat persentase perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan target

pekerjaan yaitu 1= tidak memenuhi target (<80%), 2= sebagian besar memenuhi (80%-90%), 3= memenuhi target (91%-110%), 4= melampaui target (111%-120%), 5= sangat melampaui (>120%). Penilaian dimensi sasaran kerja didapatkan dengan menjumlahkan nilai-nilai dari setiap indikator yang ada.

b. *Behavioural competencies*

*Behavioural competencies* atau perilaku karyawan merupakan penilaian mengenai perilaku karyawan yang meliputi beberapa indikator penilaian yaitu: integritas, orientasi terhadap kualitas, kolaborasi, orientasi pada konsumen, komunikasi, perencanaan dan pengorganisasian, dan pemberian pelatihan.

Integritas merupakan penilaian mengenai perilaku karyawan yang menjaga norma etika serta mematuhi kebijakan perusahaan yang berlaku. Indikator untuk menilai integritas adalah sebagai berikut.

- Berbicara dan bertindak konsisten dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip etika meskipun sulit untuk dilakukan.
- Patuh terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.

Orientasi terhadap kualitas merupakan penilaian mengenai perilaku karyawan yang menyelesaikan tugas-tugas dengan mengikuti prosedur dan mengutamakan hasil yang terbaik. Indikator yang digunakan untuk menilainya sebagai berikut.

- Mengikuti prosedur yang ada dalam penyelesaian pekerjaan.
- Mengawasi proses dan mengevaluasi hasil kerja untuk memastikan tidak ada kesalahan.
- Berinisiatif untuk melakukan perbaikan masalah kualitas hasil kerja.

Kolaborasi merupakan penilaian mengenai perilaku karyawan yang mau dan dapat bekerja sama dengan orang lain secara efektif serta membangun dan

membina hubungan kerja yang baik untuk mendukung pencapaian tujuan kerja.

Indikator yang digunakan untuk menilainya sebagai berikut.

- Membangun hubungan interpersonal yang baik dan menghargai rekan kerja atau anggota kelompok.
- Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota kelompok.
- Memprioritaskan tujuan kelompok/organisasi lebih tinggi daripada tujuan pribadi.

Orientasi kepada konsumen merupakan penilaian mengenai perilaku karyawan yang menjadikan konsumen internal dan eksternal serta kebutuhan mereka sebagai fokus utama untuk melaksanakan pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk menilainya sebagai berikut.

- Mengetahui dan memahami secara jelas kebutuhan dan harapan konsumen.
- Memberikan layanan dan respon secara cepat untuk memenuhi kebutuhan konsumen atau menyelesaikan masalah yang timbul.
- Membangun dan mempertahankan hubungan baik dan saling membantu dengan konsumen.

Komunikasi merupakan penilaian mengenai perilaku karyawan yang menyampaikan dan menerima informasi secara jelas melalui berbagai variasi media pada individu atau kelompok di semua level dalam organisasi dan membantu mereka memahami pesan yang disampaikan. Indikator yang digunakan sebagai berikut.

- Menyampaikan informasi secara sistematis dan jelas dengan bahasa yang mudah dipahami.

- Menyesuaikan diri dengan pendengar dalam penyampaian informasi untuk mempertahankan perhatian dan memastikan pemahaman pendengar.

- Mendengarkan pendapat dari orang lain dan memberikan respon yang sesuai.

Perencanaan dan pengorganisasian merupakan penilaian mengenai perilaku karyawan yang menetapkan serangkaian tindakan secara sistematis bagi diri sendiri dan orang-orang lain untuk memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan secara efektif dan efisien. Indikator yang digunakan untuk menilainya sebagai berikut.

- Mengidentifikasi sejumlah aktivitas dan menetapkan prioritas sesuai kebutuhan.
- Menentukan dan mengalokasikan sumber daya yang dibutuhkan untuk setiap aktivitas.
- Menetapkan waktu untuk menyelesaikan aktivitas diri sendiri maupun orang lain.

Memberikan pengarahan (tambahan bagi pekerja yang memiliki bawahan) merupakan penilaian mengenai perilaku karyawan yang memberikan panduan dan umpan balik secara tepat waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas. Indikator yang digunakan untuk menilainya sebagai berikut.

- Mengenali kesenjangan antara kinerja yang ditunjukkan dengan yang diharapkan.
- Memberikan panduan untuk memperkuat pengetahuan atau keterampilan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.
- Memberikan umpan balik yang dapat membangun secara positif dan tepat waktu.

Penilaian setiap indikator dari dimensi *behavioural competencies* menggunakan 5 kategori skor yaitu: 1= perilaku tidak menunjukkan indikator yang diharapkan, 2= perilaku menunjukkan sebagian indikator yang diharapkan, 3= perilaku menunjukkan semua indikator yang diharapkan, 4= perilaku melampaui semua indikator yang diharapkan, 5= perilaku melampaui semua indikator yang diharapkan secara signifikan dan konsisten. Nilai untuk dimensi *behavioural competencies* didapatkan dari rata-rata skor semua indikator pada dimensi *behavioural competencies*.

Penilaian akhir kinerja karyawan dapat diukur setelah nilai dari dimensi sasaran kerja (80%) dan *behavioural competencies* (20%) diketahui. Terdapat 5 kriteria yang digunakan untuk penilaian akhir kinerja dan dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Kriteria penilaian karyawan PT Laju Perdana Indah.

Kualitas	Range Nilai	Deskripsi
5	4,60 – 5,00	Sangat Melampaui Harapan
4	3,60 – 4,59	Melampaui Harapan
3	2,80 – 3,59	Memenuhi Harapan
2	2,40 – 2,79	Sebagian Besar Memenuhi Harapan
1	< 2,40	Tidak Memenuhi harapan

### C. Jenis Data, Unit Analisis, dan Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari wawancara langsung dengan menggunakan kuesioner kepada karyawan PT Laju Perdana Indah. Data primer dalam penelitian ini meliputi karakteristik individu dan kedisiplinan karyawan. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari perusahaan yaitu data kinerja karyawan, serta data dari instansi lain.

Unit analisis pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di divisi I dan IV, sedangkan responden merupakan atasan yang memberikan penilaian kedisiplinan karyawan yang menjadi unit analisis. Pada penelitian ini unit analisis sebanyak 81 karyawan dan jumlah responden yang tersedia pada penelitian ini sebanyak 23 orang. Wirartha (2006) menyatakan banyak peneliti beranggapan bahwa jumlah sampel yang kurang dari 100 sebaiknya digunakan seluruhnya untuk mengecilkan kemungkinan salah dalam menarik kesimpulan. Dengan begitu penelitian ini melibatkan seluruh anggota populasi karena jumlah populasi pada daerah penelitian  $< 100$ .

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara. Menurut Wirartha (2006), wawancara merupakan pembicaraan yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan informasi dari orang yang diwawancarai. Pada penelitian ini wawancara dilakukan oleh peneliti dengan karyawan PT Laju Perdana Indah dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan. Untuk mengetahui kuesioner atau alat ukur yang baik maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

##### **1. Uji validitas**

Menurut Sufren dan Natanael (2013) uji validitas menggambarkan tentang keabsahan dari alat ukur apakah pertanyaan-pertanyaan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) nilai validitas dapat diketahui dengan mencari  $r$  hitung dan dibandingkan dengan

r tabel. Butir-butir pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung > r tabel. Mencari r hitung dapat menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Mencari nilai validitas dapat dilakukan menggunakan program komputer. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS. Nilai validitas dapat dikatakan baik apabila nilai *corrected item total correlation* atau nilai korelasi butir dengan total butir lebih dari 0,2. Apabila nilai korelasi butir dengan total butir sudah lebih dari 0,2 maka butir-butir tersebut dikatakan valid (Sufren dan Natanael, 2013). Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil uji validitas.

Pertanyaan	Nilai Korelasi Butir dengan Total Butir	Syarat Minimal Nilai Korelasi Butir dengan Total Butir	Keterangan
Butir 1	0.615	0.200	Valid
Butir 2	0.326	0.200	Valid
Butir 3	0.495	0.200	Valid
Butir 4	0.577	0.200	Valid
Butir 5	0.332	0.200	Valid
Butir 6	0.374	0.200	Valid
Butir 7	0.354	0.200	Valid
Butir 8	0.375	0.200	Valid
Butir 9	0.170	0.200	Tidak Valid
Butir 10	0.334	0.200	Valid
Butir 11	0.457	0.200	Valid
Butir 12	0.358	0.200	Valid
Butir 13	0.411	0.200	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa pertanyaan butir 9 tidak valid karena nilai korelasi butir dengan total butir < 0.200.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sufren dan Natanael (2013), uji reliabilitas dapat menunjukkan keandalan dari suatu alat ukur. Uji reliabilitas dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r$  = koefisien *reliability instrument*

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = total varians butir

$\sigma_t^2$  = total varians.

Program SPSS dapat digunakan untuk melakukan uji reliabilitas. Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Nilai reliabilitas dapat dikatakan baik apabila nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,6-0,8 (Sufren dan Natanael, 2013). Sebelum dilakukan uji reliabilitas pada penelitian ini, pertanyaan butir 9 harus dikeluarkan dalam pengukuran terlebih dahulu. Hasil uji reliabilitas yang didapatkan pada penelitian ini sebesar 0,756. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian sudah reliabel atau terpercaya.

### E. *Method of Successive Interval (MSI)*

Data yang diperoleh dari hasil wawancara menggunakan kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan data yang dapat dianalisis setidaknya adalah data interval. Dengan demikian pada penelitian ini data ordinal perlu dirubah menjadi data interval. Untuk mengubah data ordinal menjadi data interval

digunakan *Method of Succesive Interval* (MSI) (Muhidin, 2011). Pada penelitian ini mengubah data ordinal menjadi data interval dilakukan secara komputerisasi dengan pertimbangan proses pengubahan data akan lebih praktis dan waktu yang dibutuhkan lebih singkat.

## **F. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tingkat disiplin dan kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah. Analisis verifikatif dengan analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan baik secara langsung dan tidak langsung melalui kedisiplinan serta mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah.

### **1. Analisis Deskriptif**

Menurut Wirartha (2006) analisis deskriptif merupakan analisis yang menggunakan pemikiran logis, analisis dengan logika, induksi, deduksi, analogi, komparasi dan sejenisnya. Analisis deskriptif dapat menjelaskan, mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah ada. Pada penelitian ini analisis deskriptif dilakukan dengan membuat kategorisasi (lima kategori) untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Kelas kategori dapat dibuat menggunakan rumus sebagai berikut.

$$RSK = \frac{(JR \times JB \times ST) - (JR \times JB \times SR)}{JK}$$

Keterangan :

RSK : Rentang skor kategori

- JR : Jumlah responden  
 JB : Jumlah butir pertanyaan  
 ST : Skor tertinggi  
 SR : Skor terendah  
 JK : Jumlah kategori.

Setelah rentang skor kategori diketahui, maka garis kategorisasi dapat digambarkan sebagai mana dapat dilihat pada Gambar 2.

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
---------------	--------	--------	--------	---------------

Gambar 2. Garis kategorisasi variabel

Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan mengenai kategori dari variabel kedisiplinan kerja. Kategori kedisiplinan dibagi menjadi 5 kelas yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi (Sugiyono, 2010 dalam Sayekti dkk, 2011). Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah dapat dilihat berdasarkan kelas interval yang sudah ditetapkan perusahaan.

## 2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur atau *path analysis* digunakan untuk menjawab tujuan kedua dan ketiga. Pada penelitian ini analisis jalur dianalisis menggunakan program SPSS. Tahapan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut (Sarwono, 2007).

### a. Menentukan model dan persamaan

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu umur (X1), pendidikan (X2), jabatan (X3), lama bekerja (X4), suku (D), dan kedisiplinan (X5), sedangkan variabel terikatnya

adalah kinerja karyawan (Y). Persamaan pada penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = PY X_1 + PY X_2 + PY X_3 + PY X_4 + PY X_5 + PY D_1 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan (variabel terikat)

PY : Koefisien jalur

X<sub>1</sub> : Umur

X<sub>2</sub> : Pendidikan

X<sub>3</sub> : Jabatan

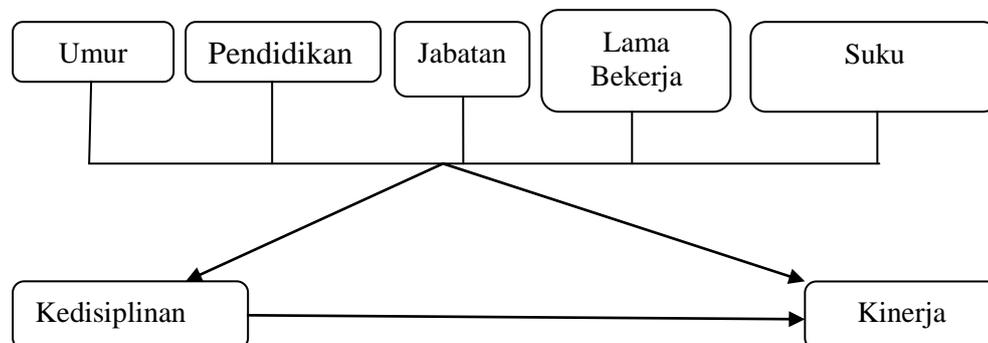
X<sub>4</sub> : Lama bekerja

X<sub>5</sub> : Kedisiplinan

D<sub>1</sub> : Suku

b. Membuat diagram jalurnya

Diagram alur pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Diagram jalur penelitian kedisiplinan dan kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah.

c. Membuat desain variabel, memasukkan data dan menganalisisnya

Pada penelitian ini proses membuat desain variabel, memasukkan data, serta menganalisisnya dilakukan menggunakan program SPSS.

#### d. Penafsiran hasil perhitungan SPSS

Setelah hasil *output* SPSS didapatkan, hasil tersebut harus diinterpretasikan agar dapat dimengerti. Penafsiran ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang ada di dalam penelitian.

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel penelitian baik secara simultan maupun secara parsial.

- Uji F (Pengujian secara Keseluruhan/Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Pengujian dapat dilihat dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi  $\alpha$  penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 dengan kriteria sebagai berikut.

Apabila  $\alpha < 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

Apabila  $\alpha > 0,1$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

- Uji t (Pengujian secara Tunggal/Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat taraf sig penelitian dan dibandingkan dengan taraf  $\alpha$  0,1 dengan kriteria sebagai berikut.

Apabila  $\alpha < 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila  $\alpha > 0,1$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.