**BAB III**

**Objek dan Metode Penelitian**

* 1. **Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah PT. Duasatu Mitra Sejahtera yang berlokasi di dusun Cidago RT.011/RW.004 Desa Wantilan Kec. Cipendeuy Kab.Subang. Yang menjadi bahan penelitian adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DuaSatu Mitrasejahtera.

* + 1. **Sejarah Singkat Perusahaan**

Industri garmen sebagai salah satu industri utama pemuas kebutuhan masayarakat akan sanang terus berkebang. Bergesernya alasan kebutuhan dan perhatian masyarakat baik kaum perempuan maupun laki-laki pada pakaian sekarang ini tidak hanya sebagai alat penutup tubuh, tetapi juga sebagai pemberi prestise dan pemuas rasa seni. Hal ini menuntut industri garmen untuk bisa menghasilkan produk berkualitas dan sesuai dengan perkembangan dunia mode yang terus berkembang.

Selain ini pesanan produk garmen di Indonesia selain datang dari dalam negri juga datang dari luar negri. Ini membuktikan bahwa produk Indonesia telah mampu bersaing dengan produk luar negri. Kualitas dan harga produk garmen Indonesia juga cukup mampu bersaing dengan produk-produk dari luar negri.

PT. Duasatu Mitra Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang garmen yang menghasilkan produk berupa kaos,baju untuk anak-anak maupun dewasa dan berbagai jenis lainnya. Perusahaan ini di dirikan pada tahun 2012 yang mulai beroprasi pada bulan November 2014 sampai dengan sekarang.

* + 1. **Visi dan Misi PT Duasatu Mitra Sejahtera**

Dalam menjalankan perusahaanya PT.Duasatu Mitra Sejahtera memiliki Visi dan Misi seta Moto untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun Visi dan Misi serta Moto tersebut yaitu :

 Visi

* Menjadi perusahaan garment yang berdaya saing dan bermutu tinggi serta memenuhi kebutuhankonsumen dengan menerapkan system kekeluargaan penuh di dalam perusahaan.

Misi

* EZIO “ENTHUSIASM, ZEALOUS, IDEA, ORGANIZED

Motto

* Satu team, satu semangat, satu tujuan, “One Team, One spirit, One goal”.
	+ 1. **Struktur Organisasi**

Struktur organisasi yang terdapat di PT.Duasatu Mitra sejahtera di gunakan sebagai system informasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja masing-masing.

Adapun gambaran umum deskripsi kerja berdasarkan struktur organisasi tersebut yaitu :

1. Kepala Direksi
* Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
* Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
* Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan
* Menetapkan strategi-strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan
* Mengangkat dan memberhentikan perusahaan
1. direksi
* Memimpin perusahaan dengan menertibkan kebijakan-kebijakan perusahaan
* Memilih, menetapkan dan mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian
* Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan
1. Manager
* Mengatur dan mengkordinasi seluruh bagian yang ada di perusahaan
* Mengembangkan system perencanaan personalia dan pengendalian kebijakan karyawan
* Melaksanakan kebutuhan administrasi dan kepegawaian
* Membina pengembangan staff administrasi
1. Manager HRD
* Mengintegrasikan berbagai macam variable (karakteristik, budaya, pendidikan dan lain sebagainya)
* Seleksi, pelatihan, penilaian dan pengembangan
* System komunikasi dan pengendalian
* System penilaian kinerja karyawan
* Seluruh perizinan ketenaga kerjaan
1. Akunting
* Membuat catatan pengeluaran sehari-hari
* Memferifikasi surat-surat tagihan
* Melakukan dan membuat catatan pembayaran
* Penagihan dan pencatatan uang masuk
* Membuat perencanaan keuangan
* Pembayaran pajak
* Perencanaan anggaran tahunan
1. Staff Administrasi
* Mencatat semua hasil kegiatan produksi
* Membuat laporan hasil barang jadi dan pengiriman barang
* Membuat dokumen surat jalan untuk pengiriman barang
* Mencatat absensi karyawan dan menghitung gaji karyawan
	1. **Metode Penelitian**

Dalam menentukan bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera, penulis menggunakan metode analisis eksplanasi, karena dalam penelitian ini menggunakan dua variable. Metode eksplanasi adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan dua variable yang di teliti, yaitu variable bebas dan variable terkait yang kemudian menjelaskan hubungan atau pengaruh kedua variable tersebut. Menurut Singarimun (2003:46) mengatakan bahwa pengertian metode eksplanasi adalah “apabila peneliti menjelaskan hubungan atau pengaruh kausal antara variable-variable melalui pengujian hipotesis maka dinamakan penelitian penjelas *(Exsplanatory Research).”*

* + 1. **Sumber Data**

Data yang di gunakan dalam penelitian ini di kelompokan menjadi sumber yaitu :

1. Data Primer, yaitu data yang di peroleh langsung dari obyek yang di teliti. Data ini berisikan informasi mengenai aktivitas yang sebelumnya terjadi dalam perusahan. Data primer di peroleh dengan melakukan penelitian lapangan berupa wawancara serta kuesioner.
2. Data Skunder, yaitu data yang di peroleh secara tidak langsung dari obyek yang di teliti. Data sekunder di peroleh dengan studi literartur.
	* 1. **Penentuan Populasi dan Unit Sampel**

Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2013:115) Mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi, yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian di Tarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah PT. Duasatu Mitra Sejahtera yang berjumlah 95 orang karyawan :

|  |  |
| --- | --- |
| **DIVISI** | **JUMLAH KARYAWAN** |
| Cutting | **7** |
| Gudang | **4** |
| Sewing | **59** |
| Finishing | **25** |
| **Total** | **95** |

**Sumber : jumlah karyawan maing-masing Bagian**

**PT.Duasatu Mitra Sejahtera**

Hubungan Divisi yang satu dengan divisi yang lain sangat berpengaruh karena setiap pelaksanaan pekerjaan selalu melibatkan divisi lain.

 Pengertian sampel itu sendiri menurut Sugiyono (2013:116) adalah bagian dari jumlah dan karakterisitik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut. Sampel merupkan bagian terkecil dari suatu populasi umar (2015:107). Dengan ukuran populasi (N) sebanyak 95 karyawan, maka jumlah sampel yang akan dijadikan unit analisis dihitung menggunakan rumus Slovin (Suliyanto, 2006:100) sebagai berikut:



Dimana :

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan yang ditoleransi dalam pengambilan sampel (10%)

n = Jumlah sampel

Melalui rumus tersebut dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:



Jadi pada penelitian ini jumlah pegawai yang menjadi sampel penelitian (n) diambil sebanyak 49 orang karyawan. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling* denganalokasi secara proporsional. Alokasi secara proporsional digunakan agar setiap bagian terwakili dalam sampel yang terkumpul. Rumus alokasi proporsional yang digunakan sebagai berikut.

Keterangan:

ni = Besarnya sampel pada bagian ke-i

Ni = Besarnya populasi pada bagian ke-i

N = Besarnya populasi keseluruhan

n = Besar ukuran sampel

 Menggunakan alokasi secara proporsional diperoleh jumlah sampel untuk masing-masing bagian sebagai berikut.

|  |  |
| --- | --- |
| **DIVISI** | **Jumlah Responden** |
| Cutting | 4 |
| Gudang | 2 |
| Sewing | 30 |
| Finishing | 13 |
| **Total** | **49** |

* + 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian data primer di lakukan penulis melalui penelitian langsung ke lapangan *(field research)* dengan mengadakan wawancara, obsevasi dan kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder di lakukan melalui penelitian data kepustakaan *(library research)*. Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan antara lain :

1. Penelitian Lapangan *(Field research)*

Penelitian lapangan adalah pengumpulan data praktis dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data atau bahan-bahan tertulis serta mengumpulkan data yang tidak tertulis berdasarkan :

1. Wawancara

Yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang di teliti.

1. Observasi

Yaitu dengan mempelajari struktur organisasiserta wawancara dan tugas dari tiap-tiap bagian

1. Kuesioner

Yaitu dengan cara mengumpulkan data melalui sejumlah pertanyaan secara tertulis yang di susun sedemikian rupa, sehingga dengan mudah dapat di jawab oleh responden. Dalam cara menyampaikan pertanyaan adalah responden harus menjawab pertanyaan secara tertulis atas jumlah pertanyaan yang di ajukan.

1. Penelitian Kepustakaan *(Library research)*

Yaitu dengan membaca atau mengamati dan mempelajari dokumen-dokumen, bukti-bukti tertulis, seperti buku-buku acuan yang berhubungan dengan objek penelitian, formulir dan catatan-catatan yang berkaitan dengan hasil yang di teliti.

Agar penulis skripsi ini tidak menjadi lebih terarah, perlu di lakukan variable-variable yang akan di teliti. Dalam hal ini variable yang akan di teliti di bagi menjadi dua :

1. Variable bebas *(Independent Variable)*

Menurut Sugiyono (2013:3), variable bebas adalah variable yang menjadi sebab timbulnnya atau berubahnya variable independen (variable terkait). Sehingga suatu variable di golongkan sebagai variable bebas, apabila dalam hubungan dengan variable lain berfungsi menerangkan atau mempengaruhi keadaan variable tersebut. Dalam hal ini yang merupakan variable bebas adalah “disiplin”.

1. Variable terkait *(Dependent Variable )*

Menurut sugiyono (2013:3), variable terkait merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Sehingga suatu variable di golongkan variable atau tidak bebas, apabila berhubungan dalam hubungan nya dengan variable lain, keadaan variable tersebut di terangkan atau di pengaruhi oleh variable bebas. Dalam hal ini variable terkait adalah “kinerja karyawan”.

**Table 3.1 : Oprasionalisasi Variabel, Dimensi, dan Skala**

**Pengukuran, (variabel independen)**

****

**Tabel 3.2 : Operasional, Dimensi, dan Skala Pengukuran**

 **(Variabel Dependen)**

|  |
| --- |
| **Variabel Y Kinerja** |
| **Dimensi** | **Indikator** | **Skala**  | **No** |
| 1. Kesetiaan
 | 1. Kemampuan melaksanakan tugas
 | **Ordinal** |  |
| 1. Komitmen melaksanakan pekerjaan
 |  |
| 1. Prestasi Kerja
 | 1. Tingkat Prestasi kerja
 | **Ordinal**  |  |
| 1. Komitmen dan Loyalitas dalam melaksanakan Pekerjaan
 |  |
| 1. Kejujuran
 | 1. Tingkat kejujuran
 | **Ordinal** |  |
| 1. Kedisiplinan
 | 1. Tidak menunda pekerjaan
 | **Ordinal** |  |
| 1. Kepatuhan terhadap peraturan
 |  |
| 1. Kreatifitas
 | 1. Tingkat kemampuan berinovasi
 | **Ordinal** |  |
| 1. Ketelitian
 |  |
| 1. Kerjasama
 | 1. Kemampuan untuk bekerjasama
 | **Ordinal**  |  |
| 1. Tingkat Loyalitas
 |  |
| 1. Kepemimpinan
 | 1. Kemampuan memimpin tugas secara team
 | **Ordinal** |  |
| 1. Ketegasan dalam bekerja
 |  |
| 1. Motivasi
 |  |
| 1. Kepribadian
 | 1. Tingkat percaya diri
 | **Ordinal** |  |
| 1. Prakarsa
 | 1. Mengambil keputusan kerja
 | **Ordinal** |  |
| 1. Tingkat Inisiatif
 |  |
| 1. Tingkat keefektifitas dan efesiensi
 |  |
| 1. Tingkat Analisa Pekerjaan
 |  |
| 1. Kecakapan
 | 1. Tingkat pengambilan Keputusan
 |  |
| 1. Kemampuan dalam menyusun Rencana Kerja
 |  |
| 1. Tanggung Jawab
 | 1. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan dan hasil kerja
 | **Ordinal** |  |
| 1. Menjaga Sarana dan Prasarana yang diberikan
 |  |

**3.2.4 Teknik Pengolahan Data**

Data yang diperoleh penulis dalam penelitian ini adalah yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Analisis yang akan dilakukan penulis secara kualitatif adalah dengan cara mendeskripsikan jawaban responden kedalam bentuk tabel sedangkan analisis secara kualitatif dengan bantuan alat statitik. Data yang digunakan dalam peneelitian ini berasal dari hasil pengisian daftar angket atau kuesioner yang terdiri dari beberapa pertayaan-pertayaan.indikator-indikatornya diukur dengan mengunakan skala ordinal bedasarkan teknik skala *Likert.* MenurutSugiyono (2013 :56),skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sesorang atau sekolompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert* naka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertayaan maupun penyataan.

Kuesioner yang akan digunakan penulis dalam pengumpulan data terdiri :

1. Pertanyaan umum

Merupakan pertanyaan yang menyangkut identitas umum responden, antara lain nama, usia, pendidikan terakhir, jabatan, lama bekerja, yang dinyatakan melalui pertanyaan terbuka yang kemungkinan jawabannya tidak ditentukan terlebih dahulu dan responden bebas memberikan jabaannya.

1. Pertanyaan khusus

Yaitu pertanyaan yang berhubungan dengan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan mengunakan pertanyaan tertutup.

Skor bagi penilaian tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut :

* Skor 5, diberikan untuk jawaban, **Sangat Setuju (SS).**
* Skor 4, diberikan untuk jawaban, **Setuju (S).**
* Skor 3, diberikan untuk jawaban, **Ragu-Ragu (RR)**
* Skor 2, diberikan untuk jawaban, **Tidak Setuju (TS).**
* Skor 1, diberikan untuk jawaban, **(Sangat Tidak Setuju (STS).**

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan rata –rata tersebut, maka digunakan interval untuk menetukan panjang kelas interval maka digunakan rumus menurut Sudjana (2015 : 79).

*P* $=\frac{Rentang}{banyak kelas interval}$

$$P=\frac{\left(5-1\right)}{5}=0,8$$

**Tabel 3.3 :** Interval Kelas Pengembangan Karir dan Kinerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Interval Kelas** | **Displin** | **Kinerja** |
| **1** | 1,00 - 1,79 | Sangat tidak baik | Sangat rendah |
| **2** | 1,80 – 2,59 | Tidak baik | Rendah |
| **3** | 2,60 – 3,39 | Cukup | Cukup |
| **4** | 3,40 – 4,19  | Baik | Tinggi |
| **5** | 4,20 – 5,00 | Sangat baik | Sangat tinggi |

**3.2.5 Teknik Analisis Data**

**3.2.5.1 Uji Validitas dan Realiabilitas**

**1. Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Alat yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah. Perhitungan koefisien validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* (Kaplan-Saccuzzo, 2005: 96) dengan rumus sebagai berikut.



Dimana:

*r* = koefisien korelasi

*X* = skor pernyataan ke-i, i=1,2,3,4,…,k

*Y* = skor total pernyataan

Apabila nilai r lebih besar atau sama dengan 0,30, maka item tersebut dinyatakan valid (Kaplan-Saccuzzo,2005;141). Hal ini berarti, instrumen penelitian tersebut memiliki derajat ketepatan dalam mengukur variabel penelitian, dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. tetapi apabila ri lebih kecil dari 0,30, maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dan tidak dapat diikutsertakan dalam pengujian hipotesis. Pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan menelaah nilai *coreccted item total correlation*. Setelah ditemukan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan sudah valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

**Tabel 3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kuesioner**

| **Variabel** | **Item Pernyataan** | **r** | **Kesimpulan** |
| --- | --- | --- | --- |
| Disipilin Kerja | P1 | 0,721 | Valid |
|   | P2 | 0,702 | Valid |
|   | P3 | 0,590 | Valid |
|   | P4 | 0,714 | Valid |
|   | P5 | 0,642 | Valid |
|   | P6 | 0,649 | Valid |
|   | P7 | 0,578 | Valid |
|   | P8 | 0,410 | Valid |
|   | P9 | 0,713 | Valid |
|   | P10 | 0,377 | Valid |
|   | P11 | 0,496 | Valid |
|   | P12 | 0,653 | Valid |
| Kinerja Karyawan | P1 | 0,661 | Valid |
|   | P2 | 0,690 | Valid |
|   | P3 | 0,576 | Valid |
|   | P4 | 0,699 | Valid |
|   | P5 | 0,692 | Valid |
|   | P6 | 0,424 | Valid |
|   | P7 | 0,447 | Valid |
|   | P8 | 0,760 | Valid |
|   | P9 | 0,792 | Valid |
|   | P10 | 0,641 | Valid |
|   | P11 | 0,606 | Valid |
|   | P12 | 0,675 | Valid |
|   | P13 | 0,826 | Valid |
|   | P14 | 0,666 | Valid |
|   | P15 | 0,589 | Valid |
|   | P16 | 0,561 | Valid |
|   | P17 | 0,632 | Valid |
|   | P18 | 0,669 | Valid |
|   | P19 | 0,716 | Valid |
|   | P20 | 0,494 | Valid |
|   | P21 | 0,669 | Valid |
|   | P22 | 0,502 | Valid |
|   | P23 | 0,429 | Valid |

 Sumber : Lampiran Output Uji Validitas & Reliabilitas

Pada tabel 3.4 terlihat bahwa nilai korelasi (r) masing-masing item pertanyaan variabel disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang diukur melalui nilai korelasi *product moment* memiliki nilai di atas 0.3, dengan demikian maka masing-masing pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**1. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Meskipun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran.Teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode *alpha-cronbach* (Kaplan-Saccuzzo, 2005: 113) dengan rumus sebagai berikut.



Dimana:

*N* = Jumlah butir pernyataan

*S2* = Varian total skor seluruh butir pernyataan

*s2* = Varian skor masing-masing butir pernyataan

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7 (Kaplan-Saccuzzo,2005;123).

Tabel 3.5 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

| Variabel | Koefisien Reliabilitas | Nilai Kritis | Kesimpulan |
| --- | --- | --- | --- |
| Disiplin Kerja  | 0,891 | 0,70 | reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,943 | 0,70 | reliabel |

Sumber : Lampiran Output Uji Validitas & Reliabilitas

Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner kedua variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,70 hasil ini menunjukkan bahwa butir kuesioner pada variabel disiplin kerja maupun kinerja karyawan sudah handal untuk mengukur variabelnya masing-masing serta dapat dikatakan memiliki ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

**3.2.5.2 *Method of Successive Interval***

Dalam analisa statistik parametrik diperlukan skala ukur sekurang-kurangnya interval. Sedangkan dari data lapangan seringkali berupa data dengan skala ukur ordinal. Agar analisa statistika dapat dilakukan maka data dengan skala ordinal tersebut harus ditransformasikan ke skala interval dengan menggunakan *Method Successive Interval* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan frekuensi setiap responden yaitu banyaknya responden yang memberikan respon untuk masing-masing kategori yang ada.
2. Membagi setiap bilangan pada frekuensi dengan banyaknya responden keseluruhan. Ini akan menghasilkan nilai proporsi.
3. Jumlahkan proporsi secara keseluruhan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
4. Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif, yang diperoleh melalui tabel Normal
5. Menghitung fungsi densitas dari Z, dengan rumus:



1. Menghitung Nilai Skala (NS) untuk masing-masing respon dengan rumus:



1. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

 

**3.2.5.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji klasik bertujuan bertujuan untuk menguji apakah data yang akan diolah sudah memenuhi persyaratan atau belum di olah menggunakan analisis regresi linier sederhana. Uji prasyarat yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji model regresi, apakah variable terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Alat uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada SPSS 23 *for window*. Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika nilai Asymp Sig lebih dari atau sama dengan 0,05 maka data berdistribusi normal, jika Asymp Sig kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.

1. Uji Heteroskedastisitas

Situasi heteroskedastis akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi tidak stabil. Dengan demikian, agar hasil regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastis tersebut tidak boleh ada pada model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-*rank Spearman* (Gujarati & Porter, 2009: 380) yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual(error) signifikan, maka kesimpulannya terdapat gejala heteroskedastisitas, sebaliknya apabila koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual tidak signifikan, maka kesimpulannya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**3.2.5.4 Uji Hipotesis**

 Dalam penelitian ini analisis yang digunakan untuk uji hipotesis adalah regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri. Uji hipotesis pada penelitian ini dengan bantuan SPSS 20 *for window*.

1. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi linear sederhana:

**Y = a + bX**

Keterangan:Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = nilai intercept (konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi

1. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi menggambarkan keeratan hubungan antara dua gugus variabel yang memiliki skala interval atau rasio (Cooper & Schindler: 2014). Koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan untuk mengetahui hubungan kedua variabel.

**Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,1990,20 – 0,3990,40 – 0,5990,60 – 0,7990,80 – 1,000 | Sangat rendahRendahSedangKuatSangat kuat |

(Sugiyono, 2013: 184)

1. Koefisien Determinan (R2)

Koefisien determinan merupakan suatu nilai yang menjelaskan seberapa besar variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya dalam suatu persamaan regresi. Nilai koefisien determinanasi berkisar antara 0 dan 1. Untuk menghitung koefisien determinasi yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi (Sugiyono, 2013:185).

Rumus : Kd = r² x 100%

 Di mana :

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

1. Penetapan Hipotesis nol dan Hipotesis alternatif

 Menurut Mudrajad Kuncoro (2003;10) Hipotesis adalah pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika merujuk pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Rumusan hipotesis yang dinyatakan pada penelitian ini adalah hipotesis nol ( Ho) dan hipotesis alternatif (Ha). Hipotesis nol ( Ho) merupakan hipotesis yang menyatakan suatu hubungan/pengaruh antar variabel yang secara definitif atau eksak sama dengan nol atau dinyatakan bahwa tidak ada hubungan atau pengaruh yang signifikan antar variabel yang diteliti. Selanjutnya hipotesis alternatif (Ha) merupakan lawan pernyataan dari format hipotesis nol yang menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh yang signifikan antar variabel yang diteliti. Berdasarkan paradigma penelitian, hipotasis yang akan diuji pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
| H0.1 : β = 0 | Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan |
| Ha.1 : β ≠ 0 | Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan |

1. Uji Signifikansi

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji t, uji t digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen terhasap variabel dependen menggunakan rumus sebagai berikut:



dimana:

β = nilai koefisien regresi yang diestimasi

Se(β) = standar error koefisien regresi

(Gujarati & Porter, 2005 :115)

Setelah nilai t diperoleh selanjutnya bandingkan dengan ttabel dengan derajat bebas (*degree of* freedom) n-k pada tingkat kekeliruan 5%, di mana n adalah banyaknya jumlah pengamatan dan k jumlah seluruh variabel. Kriteria uji yang digunakan adalah:

Tolak Ho jika t > ttabel atau t < -ttabel

Terima Ho jika -ttabel ≤ t ≤ ttabel