

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dilaksanakannya penelitian dengan tujuan memperoleh data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi, penelitian ini dilaksanakan di CV. Eureka Indonesia yang terletak di Jl. Pande No.46, Banjartengah, Junrejo, Kec. Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur 65321.

#### B. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sani & Vivin (2013) penelitian *explanatory* adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan di uji kebenarannya. Hipotesis itu menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya menurut (Sani & Vivin, 2013).

## C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. Eureka Indonesia yang berjumlah 31 orang.

### 2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2015) apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, namun apabila subjek penelitian lebih dari 100 dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 31 karyawan bagian produksi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan peneliti menggunakan *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

#### D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat dijadikan petunjuk dalam penelitian ini:

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

Devinisi Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
1. Disiplin Kerja (X) Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku kepatuhan karyawan perusahaan CV. Eureka Indonesia dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan.  Kode item: DK	1. Taat terhadap aturan waktu	1. Karyawan datang bekerja dengan tepat waktu. 2. Karyawan bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan Perusahaan.
	2. Taat terhadap peraturan perusahaan	3. Karyawan menggunakan seragam atau atribut saat bekerja. 4. Karyawan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan Perusahaan.
	3. Taat terhadap aturan perilaku	5. Karyawan menjalankan perintah atasan yang diberikan saat bekerja. 6. Karyawan mematuhi etika/kode etik Perusahaan dalam berinteraksi dengan rekan kerja.
	4. Taat terhadap peraturan lainnya	7. Karyawan menaati peraturan-peraturan yang diterapkan diperusahaan.

Devinsi Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
<p>2. Kepuasan Kerja (Z)</p> <p>Kepuasan kerja merupakan bentuk emosional karyawan berupa rasa senang terhadap perusahaan CV. Eureka Indonesia</p> <p>Kode item: KK</p>	1. Pekerjaan itu sendiri	<p>1. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.</p> <p>2. Karyawan merasa puas dengan sarana/prasarana yang telah disediakan Perusahaan.</p>
	2. Gaji	<p>3. Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima.</p> <p>4. Perusahaan memberikan insentif/bonus sesuai dengan kinerja karyawan.</p>
	3. Rekan	<p>5. Karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang memberi dukungan Ketika menyelesaikan pekerjaan</p> <p>6. Karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerjanya</p>
	4. Atasan	<p>7. Karyawan merasa puas dengan sikap atasan saya yang lebih memberikan harapan baik.</p> <p>8. Karyawan merasa puas dengan komunikasi dari atasan dalam mencapai tujuan bersama.</p>
	5. Promosi	<p>9. Karyawan merasa puas dengan promosi yang telah diberikan Perusahaan.</p> <p>10. Promosi yang telah diberikan Perusahaan sudah sesuai dengan kerja karyawan.</p>
<p>3. Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan CV. Eureka Indonesia secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.</p> <p>Kode item: K</p>	1. Kualitas kerja	<p>1. Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan dengan semaksimal mungkin.</p> <p>2. Karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari karyawan lain.</p>
	2. Kuantitas kerja	<p>3. Karyawan mampu memenuhi target produksi yang ditentukan Perusahaan.</p> <p>4. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu standar yang diterapkan Perusahaan.</p>
	3. Kehandalan Kerja	<p>5. Karyawan mampu mengikuti intruksi pimpinan saat bekerja.</p> <p>6. Karyawan mampu mengatasi tantangan yang muncul saat bekerja.</p>
	4. Sikap	<p>7. Karyawan mampu bekerja bersama rekan kerja dengan baik.</p> <p>8. Karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.</p>

Sumber: Peneliti (2023)

### E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh

langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Data primer yang akan digunakan berupa kuisisioner yang disebar pada karyawan CV. Eureka Indonesia. Isi kuisisioner yang disebar berhubungan dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari hasil kuisisioner yang disebar dianalisis dan dijadikan pembahasan.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu data Perusahaan CV. Eureka Indonesia, jurnal, dan literatur yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang akan dibagikan berupa lembaran kertas berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada karyawan bagian produksi CV. Eureka Indonesia antara lain mengenai disiplin kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

#### **F. Teknik Pengukuran Data**

Teknik pengukuran data yang digunakan adalah skala *likert*, menurut Sugiyono (2018) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Daftar pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner atau angket ini mengenai disiplin kerja, kinerja dan kepuasan kerja karyawan bagian

produksi CV. Eureka Indonesia. Data skor yang akan diberikan dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban dan Skor**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 92018)

### G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) Analisis data merupakan proses untuk mencari dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain secara sistematis agar lebih mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Dalam penelitian ini dianalisis menggunakan Rentang skala dan *Partial Least Square* (PLS) sebagai berikut:

#### 1. Rentang Skala

Dalam penelitian ini rentang skala digunakan untuk mengetahui disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan rumus:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah tabulasi jawaban

$R_s$  = Skala penilaian

Berdasarkan rumus maka dapat diperoleh rentang skalas dengan perhitungan:

$$R_s = \frac{31(5-1)}{5} = \frac{124}{5} = 24,8 \approx 25$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka diperoleh perhitungan rentang skala 25 dan dengan demikian skala penilaian setiap kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3. 3 Skala Penilaian Pada Rentang Skala**

<b>Rentang Skala</b>	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>
<b>31 – 55</b>	Sangat Rendah	Sangat Tidak Puas	Sangat rendah
<b>56 – 80</b>	Rendah	Kurang Puas	Rendah
<b>81 – 105</b>	Cukup Tinggi	Cukup Puas	Cukup Tinggi
<b>106 – 130</b>	Tinggi	Puas	Tinggi
<b>131 – 155</b>	Sangat Tinggi	Sangat Puas	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Keterangan:

- Rentang skala dengan skor 31 – 55 dinyatakan bahwa disiplin kerja sangat rendah, kepuasan kerja sangat tidak puas dan kinerja karyawan sangat rendah.
- Rentang skala dengan skor 56 – 80 dinyatakan bahwa disiplin kerja rendah, kepuasan kerja kurang puas dan kinerja karyawan rendah.
- Rentang skala dengan skor 81 – 105 dinyatakan bahwa disiplin kerja cukup tinggi, kepuasan kerja cukup puas dan kinerja karyawan cukup tinggi.
- Rentang skala dengan skor 106 – 130 dinyatakan bahwa disiplin tinggi, kepuasan kerja puas dan kinerja karyawan tinggi.

- e. Rentang skala dengan skor 131 - 155 dinyatakan bahwa disiplin kerja sangat tinggi, kepuasan kerja sangat puas dan kinerja karyawan sangat tinggi.

## 2. Analisis Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini dianalisis dengan teknik *Analisis Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 yang digunakan untuk menganalisis hubungan satu set blok variabel. keunggulan PLS adalah data yang digunakan tidak harus terdistribusi normal multivariate, ukuran sampel tidak harus besar dan tidak hanya digunakan untuk mengkonfirmasi teori namun juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan memprediksi hubungan antar konstruk disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Analisis data *Analisis Partikal Least Square* (PLS) yaitu sebagai berikut:

### a. Model pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*Outer Model*) digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam instrument penelitian. Berikut penjelasan

mengenai konsumen uji validitas dan reliabilitas daam model pengukuran PLS:

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan, suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut dapat mengungkap sesuatu yang seharusnya diukur melalui kuesioner. Pada PLS uji validitas terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan penjelasnya sebagai berikut:

##### a) Validitas Konvergen

Merupakan pengukuran model yang berprinsip bahwa pengukur-pengukur (indikator) dari suatu konstruk seharusnya berkolerasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan nilai *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk.

Beberapa literature mengatakan bahwa standar *loading factor* untuk validitas konvergen adalah 0,5 namun nilai yang diharapkan  $> 0,7$  karena semakin tinggi *loading factor* maka semakin tinggi peran factor dalam menginterpretasi matrik faktor. Parameter yang digunakan dalam uji validitas konvergen yaitu memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7 dan AVE lebih dari 0,5.

Nilai *loading factor* merupakan suatu koefisien yang menerangkan tingkat hubungan indikator dengan variabel latennya. Nilai *loading factor* didapatkan dari hasil *outer loading* yang ada pada perhitungan outer model. Nilai AVE mengganbarkan besarnya varian atau keragaman variabel yang dapat dikandung oleh konstruk lainnya.

#### b) Variabel Diskriminan

Merupakan pengukur model yang berprinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai cross loading indikator dengan konstraknya. Metode lain untuk menilai validitas diskriminan yaitu dengan membandingkan akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya.

Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE setiap konstruk lebih besar dari korelasi antara konstraknya dengan konstruk lainnya. Parameter yang digunakan yaitu nilai *cross loading* lebih dari 0.7 dalam satu variabel atau dapat menggunakan akar AVE lebih besar dari korelasi variabel laten.

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan

ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan metode *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya dari reliabilitas suatu konstruk instrument dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*  $> 0,7$ .

a) Model pengukuran (*inner model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi menggunakan  $R^2$  untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$  berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Meskipun demikian  $R^2$  bukanlah parameter absolut untuk mengukur ketepatan model prediksi, karena dasar hubungan teoretis adalah parameter yang paling utama untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut.

Nilai koefisien *path* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Nilai koefisien *path* atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai *t*-statistik harus diatas 1,96 dan *p* value harus kurang dari 0,05. *T*-statistik merupakan tingkat keberartian pengaruh regresi antar variabel

bebas terhadap variabel terikat, digunakan untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak. P value merupakan nilai kesalahan yang didapatkan peneliti dari hasil perhitungan statistic.

## I. Uji Hipotesis

### 1. Uji hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel penyebab terhadap variabel akibat yang dilihat dari nilai *path coefficient*. Menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan batas ketidakakuratan sebesar 5% atau 0,05 yang menghasilkan nilai t tabel 1,96 sehingga:

- a. Jika nilai t-statistik  $< 1,96$  serta p value  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b. Jika nilai t-statistik  $> 1,96$  serta p value  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Keterangan hipotesis

- a. Pengaruh antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).  
 $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.  
 $H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Ho: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## 2. Uji Mediasi

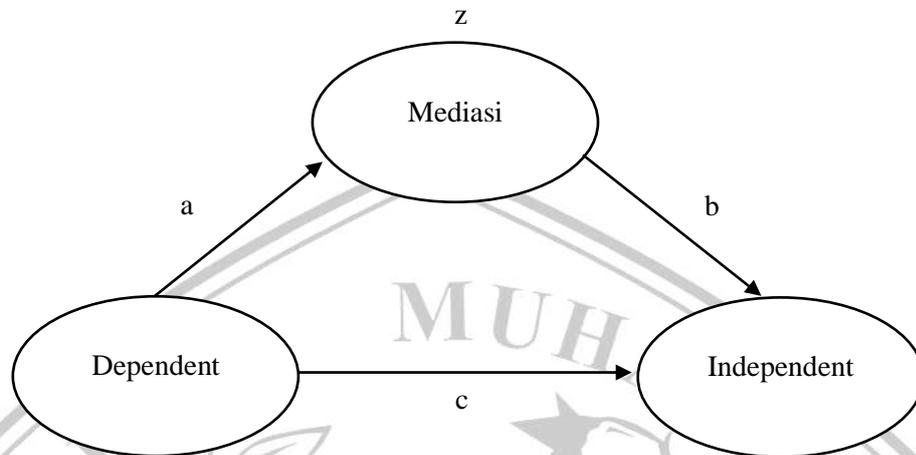
Uji Mediasi digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Dasar keputusan dari uji mediasi ditentukan dari nilai besar nilai p-value, jika nilai dari p-value  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi dinyatakan berpengaruh signifikan dan hipotesis atas uji mediasi dinyatakan diterima. Begitu pula sebaliknya

jika nilai dari p-value  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan dan hipotesis atas uji mediasi dinyatakan ditolak.

Pengujian mediasi dapat dilakukan dengan menguji intervensi dari variabel mediasi, apakah terbukti berperan sebagai variabel yang memediasi secara sempurna (*complete mediation*) atau sebagai mediasi Sebagian (*partial mediation*) atau juga bukan sebagai variabel mediasi dalam hal ini, metode pemeriksaan variabel mediasi mengacu pada pendekatan milik Baron & Kenny (1986) yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh variabel independent terhadap variabel mediasi disimbolkan dengan (a)
- b. Menganalisis pengaruh variabel dependen terhadap variabel mediasi, disimbolkan dengan (b).
- c. Menganalisis pengaruh variabel independent terhadap dependen tanpa melibatkan variabel mediasi, disimbolkan dengan (c).
- d. Menganalisis pengaruh variabel terhadap dependen dengan melibatkan variabel mediasi, disimbolkan (z)

**Gambar 3. 1 Uji Mediasi**



Sumber: Hair et al., (2010)

Berdasarkan gambar 3.1 pengujian mediasi keempat pengaruh diatas, maka dapat ditunjukkan sebagai berikut:

- a. Jika pada pengaruh (a) dan (b) signifikan sedangkan pengaruh (c) tidak signifikan, maka dapat dinyatakan sebagai mediasi sempurna (*full or complete mediation*).
- b. Jika keempat pengaruh tersebut signifikan (a), (b), (c), dan (z), maka dapat dikatakan sebagai mediasi sebagian (*partial mediation*).
- c. Jika salah satu atau kedua pengaruh (a) dan (b) tidak signifikan, maka dapat dikatakan bukan variabel mediasi.