

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sehingga datanya berupa angka-angka (*numeric*). Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian sehingga tahapan-tahapan yang harus dilakukan tergambar jelas. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga hasilnya dapat mengetahui apa yang telah diduga.

Bentuk penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil dari penelitian jadi dapat dilihat secara jelas. Pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain sehingga hasil akhirnya itu mengetahui apakah ada pengaruhnya anatar variabel tersebut

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah di pelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan yang sistematis dan menunjukkan hasil yang sangat bagus.

3.2. Lokasi Penelitian

Dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk membahas permasalahan, maka objek penelitian ini dilakukan di PT. PLN UPT Gresik, Jl. Mayjend Sungkono No. 4, Tenggulunan, Kec. Kebomas, Kab. Gresik, Jawa Timur 61123.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan tetap PT. PLN UPT Gresik yang berjumlah 129 orang.

3.3.2. Sampel

Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Arikunto (2010:174) mengatakan bahwa Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan menggunakan yaitu teknik sampling *stratified random sampling*. Teknik sampling *stratified random sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan suatu tingkatan (*strata*) pada elemen populasi yang bertujuan pengambilan sampel bisa merata pada seluruh tingkatan dan sampel mewakili karakter seluruh elemen populasi yang heterogen Sugiyono (2014:64). Dalam penelitian ini multivariate penentuan jumlah minimal sampel dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut Menurut Sugiyono (2003: 62), dalam menentukan besarnya sampel yaitu menggunakan tabel Krejcie. Krejcie dalam melakukan perhitungan ukuran sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Maka pengambilan jumlah sampel mengacu berdasarkan pada tabel Krejcie, yaitu dengan jumlah populasi antara 120 sampai 129 maka sampel yang digunakan sebanyak 89 karyawan.

Sehingga dalam penelitian ini dengan jumlah populasi sebanyak 129 karyawan tetap, maka sampel yang akan diambil sebanyak 89 karyawan tetap yaitu terdiri dari beberapa strata yaitu: manajer bagian, supervisor, pejabat dan staff umum.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer atau data langsung. Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu pegawai PT. PLN UPT Gresik (Sugiyono, 2017:137). Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban responden yang berasal dari kuesioner yang diisi secara riil oleh responden.

3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini dari kuesioner karyawan di PT. PLN UPT Gresik.

3.5. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sebagai berikut: Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2013;80). Kuisisioner dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk pilihan ganda yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dan didistribusikan kepada responden (Pegawai) di PT. PLN UPT Gresik.

3.6. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

3.6.1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Variabel Independen

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X_1).

Lingkungan Kerja yang bagus dapat menentukan seorang pegawai untuk disiplin.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Peralatan kerja yang memadai
3. Fasilitas
4. Tersedianya sarana angkutan

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerjasama antar karyawan

2. Kepemimpinan (X₂).

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi suatu kelompok orang atau lebih yaitu dalam kegiatan yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan tujuan dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut.

Indikator kepemimpinan menurut Thoha (2010:52) sebagai berikut:

a) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator

1. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
2. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan ataumeningkatkan kinerja perusahaan.

b) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

1. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
2. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.

c) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

1. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.

2. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

d) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

1. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.

2. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

3. *Punishment* (X_3).

Secara garis besar punishment dapat dibedakan menjadi dua macam (M. Ngalim Purwanto, 2013: 289), yaitu:

1. *Punishment* Preventif

2. *Punishment* Represif

4. Variabel Dependen

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (Y)

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang dimiliki organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa indikator tersebut sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

2) Teladan pimpinan

3) Balas jasa

4) Keadilan

- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

3.7. Teknik Pengukuran Data

Pengukuran variabel dilakukan dengan alat bantu kuisioner yang diisi oleh responden secara riil. Pengukuran kuisioner dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert* dibuat dalam bentuk pilihan ganda sehingga memudahkan informan untuk mengisinya. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi dan akan diteliti. Dalam penelitian ini , fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian yang akan diteliti (Sugiyono, 2017;93). Dari setiap jawaban akan diberi skor, dimana hasil skor akan menghasilkan skala pengukuran ordinal. untuk variabel X1 (Lingkungan Kerja), variabel X2 (Kepemimpinan), variabel X3 (Punishment) dan variabel Y (Disiplin Kerja) di PT. PLN UPT Gresik.

lebih jelasnya, berikut ini kriteria bobot penilaian dari setiap pernyataan dalam kuesioner yang dijawab responden, dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Pemberian Skor dan Opsi Pertanyaan

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: Sugiyono, 2017:93)

3.8. Uji Validitas dan Realibilitas

Instrumen penelitian ini menggunakan kuisisioner dalam pengumpulan data primer, sebelum kuisisioner tersebut digunakan dalam analisis selanjutnya, kuisisioner ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS (*Social Product of Social Science*). Apabila dalam uji Validitas dan reliabilitas didapatkan data yang berdistribusi normal, maka dapat dilakukan langkah selanjutnya. Namun apabila datanya ternyata tidak berdistribusi normal maka tidak dapat dilakukan langkah selanjutnya.

3.8.1. Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur dan bukan mengukur yang lain sehingga hasil ukurnya valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang telah diisi oleh responden. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut secara riil (Ghozali,2018). Uji

Validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan $< 0,05$ atau 5% sehingga apabila nilai signifikansinya sebesar 0,05 berarti data tersebut dinyatakan valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2018), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak ada perubahan. Butir kuisisioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach's alpha $> 0,7$ dan dikatakan tidak reliabel (layak) jika cronbach's alpha $< 0,7$.

3.9. Uji Asumsi Klasik

Model linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi sebagai berikut :

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data yang bertujuan apakah data tersebut normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan.

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak bertujuan untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas bisa dinyatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Uji yang dapat digunakan untuk melihat

normalitas data yang akan diteliti adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar dalam pengambilan keputusan adalah :

1. H_0 : Jika nilai signifikansi > 0.5 dan residual berdistribusi normal data yang akan diteliti tersebut.
2. H_1 : Jika nilai signifikansi < 0.5 dan residual tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:108) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen jadi uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah ditemukan korelasi atau tidaknya antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang akan diteliti. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolinieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka dari Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,10.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:108) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain yang telah diuji. Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model regresi termasuk heteroskedastisitas . Salah satu cara

untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji gletser. Uji gletser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan apabila nilai signifikannya lebih besar dari tingkat kepercayaannya 5%.

3.10. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis berganda. Ghozali (2018:95) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang antara hubungan dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel tergantung. Penggunaan analisis regresi linier berganda karena pada penelitian ini memiliki 3 variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan *Punishment*.

Berikut ini adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Standart Error

X1 = Variabel Lingkungan Kerja

X2 = Variabel Kepemimpinan

X3 = Variabel *Punishment*

Hasil regresi yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi yang diperoleh apakah mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, baik secara simultan atau parsial dan mengetahui pula seberapa besar pengaruhnya.

3.10.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ada dalam penelitian tersebut. Apabila Nilai koefisien mendekati satu, maka dikatakan variabel independen berpengaruh sangat kuat terhadap variabel dependen yang ada didalam penelitian. Sedangkan, jika R^2 kecil maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat rendah (Ghozali, 2018;97). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen pada penelitian yang dilakukan.

3.10.3. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018;99) Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial jadi uji t digunakan untuk menunjukan seberapa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut yaitu:

- 1) Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh nyata antara Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), *Punishment* (X_3) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y).
- 2) Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh nyata antara Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), *Punishment* (X_3) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y).