BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018, p.7) jenis penelitian kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2018, p.37) metode *asosiatif* merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode *asosiatif*. Penelitian ini akan mencari hubungan sebab akibat antara satu *variabel independen* (variabel bebas) yaitu Disiplin kerja (X_1) Pelatihan kerja (X_2) dengan *variabel dependen* (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan (Y).

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah: Menggunakan data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari karyawan Hotel POP Bandar Lampung dan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan untuk variabel disiplin kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

3.2.1 Data Primer

Menurut Anwar Sanusi (2017) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data atau informasi di dapat melalui pernyataan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara. Data primer ini dapat melalui kuesioner yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternative. Dalam penelitian

ini data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan karyawan Hotel POP Bandar Lampung. Adapun jenis data primer yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang disiplin kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak yaitu karyawan Hotel POP Bandar Lampung. Mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau karyawan Hotel POP Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
CS	Cukup Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2017:87) Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel POP Bandar Lampung yang berjumlah 46 karyawan.

Tabel 3.2
Data Karyawan Hotel POP Bandar Lampung 2019

<i>Departement</i>	Jabatan	Jumlah Karyawan
<i>Front Office Department</i>	<i>Supervisor Front Office</i>	1
	<i>Guest Relation Officer</i>	3
	<i>Receptionist</i>	4
	<i>Reception F.O Cashier</i>	3
	<i>Bell Boy</i>	3
<i>Finance Department</i>	<i>Head Finance Department</i>	1
	<i>Staff Finance Accounting</i>	4
<i>Marketing Department</i>	<i>Supervisor Marketing Department</i>	1
	<i>Staff Marketing Department</i>	4
<i>Engineering and Maintenance Department</i>	<i>Head Engineering and Maintenanc Department</i>	1
	<i>Staff Engineering and Maintenance Department</i>	2

<i>House Keeping Department</i>	<i>Head House Keeping Department</i>	1
	<i>Staff House Keeping Department</i>	7
<i>Food and Beverage Department</i>	<i>Head Food and Beverage Department</i>	1
	<i>Staff Food and Beverage Service</i>	3
	<i>Staff Food and Beverage Product</i>	3
<i>Security Department</i>	<i>Staff Security Department</i>	4
Total		46

Sumber : Hotel POP Bandar Lampung 2019

Berdasarkan pada tabel 3.2 diatas data jumlah karyawan Hotel POP Bandar Lampung berjumlah 46 yang terdiri dari 28 laki-laki dan 18 perempuan dari beberapa *department* yang memiliki tanggung jawab pada posisi dan bagian nya masing masing dalam perusahaan tersebut.

3.4.2 Sampel

Menurut Anwar Sanusi (2017:87) Sampel adalah bagian dari elemen elemen populasi yang terpilih. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *non probability sampling* teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan metode *sempling purposive*, dimana *sempling purposive* adalah pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian, sampel untuk diteliti yaitu 40 karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Anwar Sanusi (2017:87) Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu peristiwa atau kejadian yang diungkap olrh indra manusia dan dapat dijelaskancara ilmiahdisebut fenomena selanjutnya, fenomena itu diabstasikan menjadi konsep atau konstruk yang jika diberi nilai akan

menjadi variabel. Nilai yang diberikan pada suatu variabel sesungguhnya bergantung pada gejala sosial yang kita hadapi.

3.5.1 Variabel Independen

Variabel (X) atau independen (bebas) adalah variable yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2).

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini terhadap kinerja karyawan (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis, secara riil, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Kemudian ditarik kesimpulannya bahwa variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 3.3**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator
Disiplin Kerja(X1)	Menurut Felicia (2018) disiplin adalah pelatihan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh pada peraturan yang berlaku. Adanya pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.	Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas , sehingga diperoleh hasil yang optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu yang efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan 4. Tingkat absensi
Pelatihan Kerja (X2)	Menurut Leatimia (2018) pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan.	Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis pelatihan 2. Materi pelatihan 3. Waktu pelatihan
Kinerja Karyawan (Y)	Felicia (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan jobdesknya	kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi waktu serta pengalaman dan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Ketepatan Waktu. 4. Hubungan interpersonal

Sumber : Data Diolah, 2020

3.7 Uji Persyarat Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Anwar Sanusi (2017, p76) instrumen yang dinyatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus

korelasi product moment, diolah menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2) (\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}$$

Keterangan :

r_{yx} = Koefisien korelasi antara gejala X_i dan gejala

$\sum Y_i X_i$
= $\sum$ skor dari seluruh variabel (faktor yang mempengaruhi)

Y_i = $\sum$ skor dari seluruh variabel (skor total)

n = Jumlah sampel

Prosedur pengujian :

1. Bila probabilitas (sig) < α maka instrumen valid
Bila probabilitas (sig) > α maka instrumen tidak valid
2. Penjelasan dan kesimpulan
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS 22.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesuoner (angket) tersebut. Menurut Anwar Sanusi (2017, p.80) reliabilitas adalah suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau berlainan.

$$R = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{at^2} \right]$$

Rumus :

Keterangan :

R = Reliabilitas

K = Banyaknya pertanyaan

S_i^2 = Jumlah varian skor butir pertanyaan ke- i

S^{2total} = Varian total skor keseluruhan butir pertanyaan

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Reliabel artinya dapat dipercaya, untuk mengetahui tingkat reliabel kuisioner maka digunakan rumus Alpha Cronbach berikut ini:

Tabel 3.4

Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Hipotesis:

1. Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

3. Pengujian linieritas dilakukan melalui program SPSS

4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya variabel X linier atau tidak linier.

1.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel pelatihan kerja (X2). Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolinieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pada uji multikolenieritas ini penulis menggunakan SPSS 22.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel disiplin kerja pelatihan kerja dan kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dan pengujian dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan
X₁ = Disiplin kerja
X₂ = Pelatihan kerja

- a** = Konstanta
et = Error Term
b₁, b₂ = Koefesien Regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

4.10.1 Uji T : (Secara Parsial)

Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Di mana:

r : koefisien korelasi

n : jumlah data

H1 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho = Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

Ha = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho ditolak
3. Kesimpulan

H2 : Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho = Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

Ha = Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho ditolak

3. Kesimpulan

3.10.2 Uji F (Secara Simultan)

Rumus :

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

R : Koefisien korelasi berganda

n : Jumlah sampel

k : Banyaknya komponen variabel bebas Untuk pengujian pengaruh simultan digunakan rumus hipotesis sebagai

H3 : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ho = Disiplin Kerjadan Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

Ha = Disiplin Kerjadan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel POP Bnadar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho ditolak
3. Kesimpulan