

BAB III

METODOLI PENELITIAN

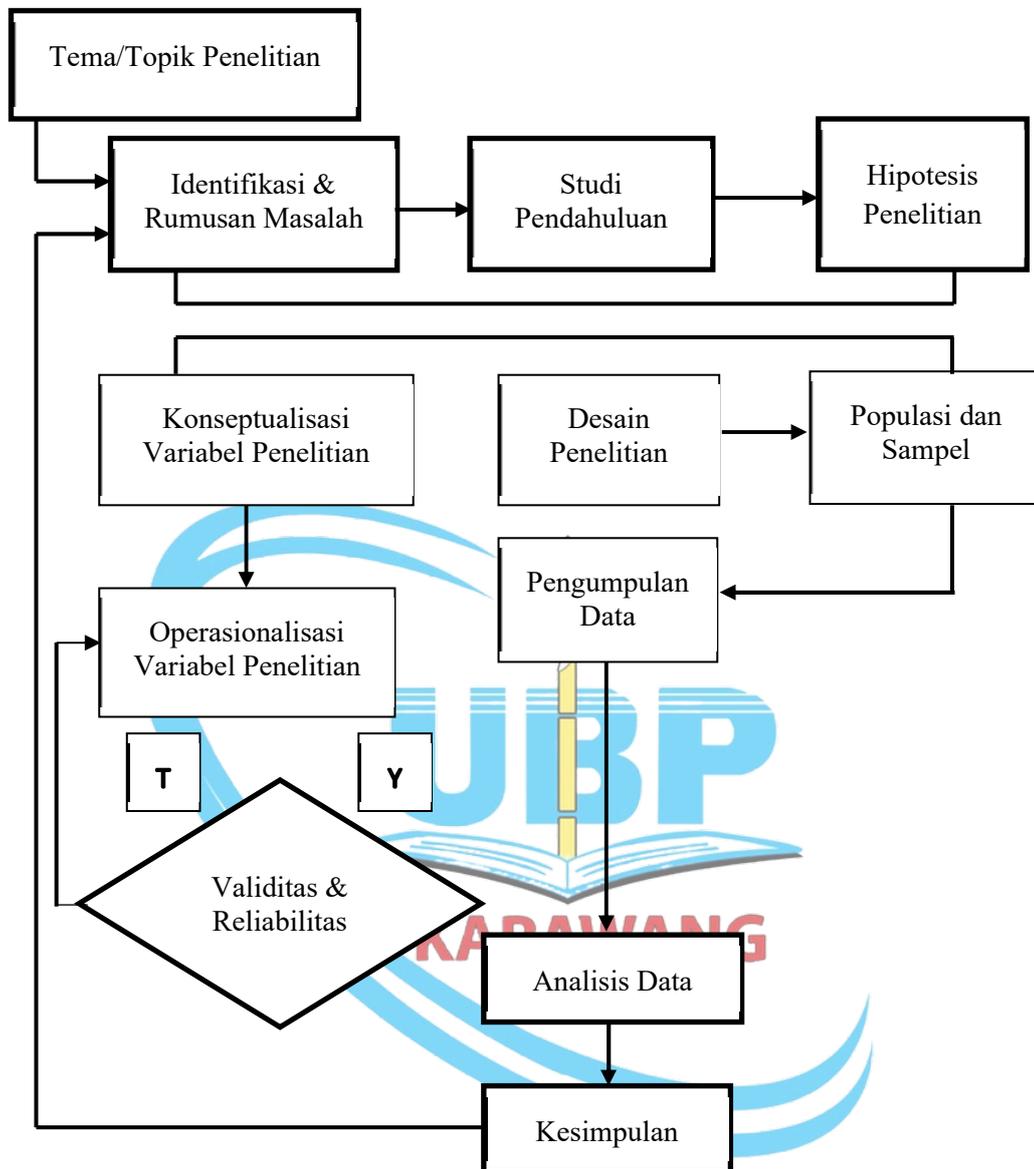
3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sofar Silaen, 2013) “desain penelitian, seluruh prosedur yang diperlukan untuk perencanaan dan pelaksanaan penelitian dirancang. Proses atau panduan yang digunakan untuk menyusun strategi yang menghasilkan metodologi penelitian disebut desain penelitian”. Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa “desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan langkah demi langkah”.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan analisis data kuantitatif dan pengumpulan data berbasis kuesioner. Metode penelitian deskriptif dapat dipahami sebagai strategi pemecahan masalah yang dipelajari dengan menggambarkan status subjek atau objek penelitian, yang dapat berupa orang, lembaga, komunitas, atau orang lain, dan sekarang didasarkan pada fakta yang jelas atau apa. ini.

(Sugiyono, 2012:29) “Pendekatan deskriptif adalah suatu metode yang menggunakan data atau sampel yang telah diperoleh dalam keadaan alamiahnya, tanpa analisis atau penarikan generalisasi, untuk menggambarkan atau memberikan gambaran tentang topik yang diteliti. Membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan yang sistematis, faktual, dan tepat tentang detail, sifat, dan hubungan antara fenomena yang diselidiki adalah tujuan dari penyelidikan deskriptif ini”. “Berbeda dengan pendekatan penelitian verifikatif, yang berusaha membangun hubungan antara masing-masing variabel independen dan dependen sebelum mengujinya melalui analisis hipotesis” menurut (Sugiyono, 2013:11).

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain sebagai berikut, yang akan menguraikan langkah-langkah atau alur penelitian:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Sumber : Uus MD Fadli, 2019

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Jasa Kawan Indonesia, yang beralamat Jl. Galuh Mas Raya, Ruko Arcadia, Sukaluyu Kec. Telukjambe Timur Karawang, Jawa Barat 41331, Indonesia.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Definisi Variabel

Variabel bebas (independen) dan variabel terikat adalah dua jenis variabel yang berbeda yang digunakan dalam penelitian ini (tergantung). (Sugiyono, 2017) mendefinisikan “variabel independen sebagai variabel yang berdampak, berkontribusi, atau timbul sebagai akibat dari perubahan variabel dependen. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas, sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau merupakan penyebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat”. Loyalitas dan disiplin kerja digunakan sebagai faktor independen dalam penelitian ini, dan kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen.

3.3.2 Definisi Operasional Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2011:146), “adalah sikap mental yang terwujud dalam tindakan atau perilaku masyarakat sebagai kepatuhan atau ketaatan terhadap aturan yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, definisi operasional disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang timbul dalam tubuh pekerja itu sendiri dan memotivasinya untuk berlandaskan pada keputusan, aturan, dan standar kerja dan perilaku yang tinggi”.

Pendekatan pengukuran skala Likert yang terdiri dari lima rentang jawaban digunakan dalam pengukuran variabel disiplin kerja dalam penelitian ini. Skala intervalnya adalah sebagai berikut: (1= “sangat tidak baik”, 2 = ” tidak baik”, 3 = ”cukup ”, 4 = ” baik”, 5 = “sangat baik”).

3.3.3 Definisi Operasional Loyalitas (X2)

Siswanto (2013: 28) mengklaim bahwa “gagasan loyalitas karyawan biasanya dikaitkan dengan pengabdian kepada perusahaan, yang kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, komponen tindakan garis bawah lebih diperhitungkan dalam organisasi daripada komponen sikap (atau komponen pemikiran)”. Definisi Operasi Menurut penelitian ini, loyalitas didefinisikan sebagai kesetiaan, dedikasi, dan kepercayaan yang diberikan atau didedikasikan kepada seseorang atau lembaga, bersama dengan rasa kewajiban untuk berusaha memberikan layanan dan perilaku terbaik.

Menggunakan teknik pengukuran skala Likert dengan lima rentang tanggapan, skala pengukuran variabel loyalitas dalam penelitian ini menggunakan skala interval untuk menilai tanggapan yang diberikan oleh responden. (1= “sangat tidak baik”, 2 = ” tidak baik”, 3 = ”cukup ”, 4 = ” baik”, 5 = “sangat baik”).

3.3.4 Definisi Operasional Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sudarmanto (2015), “kinerja adalah riwayat hasil yang dicapai untuk tugas pekerjaan atau kegiatan tertentu selama jumlah waktu yang telah ditentukan”. Tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut sebagai performance dalam bahasa Inggris dan disebut juga dengan job performance, actual performance, atau level of performance.

Teknik pengukuran skala Likert dalam penelitian ini menggunakan skala interval dengan lima rentang jawaban untuk mengukur tanggapan yang diberikan responden terhadap faktor kinerja karyawan, yaitu: (1= “sangat tidak baik”, 2 = ” tidak baik”, 3 = ”cukup ”, 4 = ” baik”, 5 = “sangat baik”).

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
Disiplin (X ₁)	Taat terhadap aturan waktu	Jam masuk kerja	1
			2
			3
		Jam istirahat kerja	4
			5
			6
		Jam pulang kerja	7
			8
			9
	Taat terhadap aturan perusahaan	Peraturan cara berpakaian	10
			11
		Bertingkah laku dalam pekerjaan	12
			13
			14
			15
	Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan	Kerja sama dengan atasan	16
			17
			18
		Kerja sama dengan unit kerja lain	19
			20
			21

Lanjutan Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
Loyalitas (X ₂)	Taat pada peraturan	Mengikuti peraturan	1
			2
			3
	Tanggung jawab pada perusahaan	Menjalankan tugas	4
			5

			6		
	Tanggung jawab pada perusahaan	Pelaksanaan Tugas	7		
		Tanggung jawab	8		
	Kemauan untuk bekerjasama	Bekerjasama dengan sesama	9		
		Dukungan sesama	10		
	Kemauan untuk bekerjasama Rasa memiliki perusahaan	Kesetiaan dan pengabdian	11		
		Hubungan antar pribadi	Menjaga hubungan baik	12	
	Kesukaan terhadap pekerjaan	Menikmati pekerjaan	13		
Kesukaan terhadap pekerjaan Kualitas	Bangga pada pekerjaan	14			
	Menikmati proses pekerjaan	15			
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	 Kecermatan	1		
			2		
			3		
	Kuantitas	Tingkat kesalahan yang dibuat	Kerusakan	4	
				5	
				6	
				7	
				8	
				9	
	Penggunaan waktu dalam bekerja	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan	Tingkat ketidakhadiran	10	
				11	
				12	
		Keterlambatan		Waktu kerja efektif	13
					14
					15
					16
					17
					18

Lanjutan Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y)	Kerja sama	Kerja sama dengan atasan	19
			20
			21
		Kerja sama tim	22
			23

		24
	Kerja sama antar pegawai	25
		26
		27

Sumber : Muchadarsyah Sinungan dalam Hasbullah (2016)
 Siswanto (2015)
 John Miner dalam Sudarmanto (2014)

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi Penelitian

“Populasi penelitian adalah objek penelitian (Universum) yang lengkap”, menurut Burhan Bungin (2017:109), dan dapat berupa orang, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap terhadap kehidupan, dan lain-lain. . 60 karyawan PT Jasa Kawan Indonesia menjadi populasi penelitian.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sugiyono (2017:81) mengklaim bahwa “sampel mencerminkan ukuran dan ciri-ciri populasi”. Peneliti dapat menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi itu sendiri jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat menyelidiki setiap anggota populasi, misalnya karena kurangnya sumber daya, tenaga, atau waktu.

Mengingat jumlah partisipan dalam populasi hanya 60 orang, maka penelitian ini memilih menggunakan seluruh sampel. Besar sampel adalah $n = 60$ jika populasi sama dengan sampel.

3.4.3 Teknik Sampling

Total Sampling adalah metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini. Total sampling adalah metode pengambilan sampel yang mengambil sampel dari seluruh populasi. Metode pengambilan sampel keseluruhan, yang biasa disebut

sensus, menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel dan digunakan jika populasinya relatif kecil, yaitu tidak lebih dari 100 orang. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas, 60 karyawan PT. Layanan Persahabatan Indonesia digunakan dalam teknik sampel untuk penelitian ini.

3.5 Pengumpulan Data Penelitian

3.5.1 Sumber Data Penelitian

Data primer dan sekunder adalah dua bentuk data yang peneliti gunakan dalam studi mereka tentang bagaimana disiplin kerja dan loyalitas mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Data Primer

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa “sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data ke pengumpulan data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuisioner dan melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan”.

2. Data sekunder

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa “sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari *literature*, buku-buku, serta dokumen perusahaan”.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menjawab rumusan topik penelitian. Untuk memberikan gambaran tentang masalah yang sebenarnya, penelitian membutuhkan data, hipotesis, dan informasi yang relevan, dapat dipahami, dan ilustratif. Akibatnya, para peneliti menggunakan metode berikut untuk mengumpulkan data:

1. Kepustakaan (*study library*)

Hal ini memerlukan pengumpulan informasi melalui membaca dan memahami berbagai bahan bacaan yang relevan dengan tujuan studi, seperti literatur dari buku, artikel, catatan kuliah, dan media online tentang masalah yang dihadapi.

2. Pengumpulan data lapangan

Dengan melakukan penelitian langsung (*observasi*) terhadap objek yang diteliti melalui kegiatan, teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data.

1) Observasi

Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan “observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek”.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner diartikan sebagai kumpulan instrument pribadi dimana setiap responden penelitian mengisinya sebagai bagian dari studi penelitian. Kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang banyak dilakukan karena dinilai relative lebih ekonomis, memiliki item yang sama untuk semua subyek dan menjamin kerahasiaan”.

3.5.3 Instrumen Penelitian

Dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan tanggapan responden terhadap pernyataan penelitian ini, instrumen penyebaran kuesioner dalam penelitian ini diperiksa dengan menggunakan skala Likert. “Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap masalah social” menurut (Sugiyono, 2015). Setiap kemungkinan jawaban pada skala Likert ini diberikan skala nilai (bobot), berjumlah lima ekspektasi. Lima skala berikut membentuk metodologi skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.3
Skala Likert

Kategori			Bobot Skor
Disiplin Kerja (X ₁)	Loyalitas (X ₂)	Kinerja (Y)	
Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju	2
Cukup Setujua	Cukup Setujua	Cukup Setujua	3
Setuju	Setuju	Setuju	4
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju	5

Sumber : (Ghozali, 2018)

Dengan menggambarkan skala *likert* maka akan lebih jelas dan memudahkan peneliti dalam menentukan nilai pada setiap jawaban dari responden mengenai pertanyaan yang peneliti ajukan. Skala *Likert* yang digunakan dalam jajak pendapat ini memiliki lima kemungkinan nilai pembobotan, dengan satu yang terendah.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Rancangan Analisis

3.6.1.1 Analisis Validitas

Validitas menunjukkan seberapa akurat skor atau nilai pengukuran yang diperoleh mewakili temuan pengukuran atau pengamatan. Hasil pengukuran psikologis atau non-fisik biasanya dianggap bertanggung jawab atas validitasnya. Dalam hal sifat psikologis, hasil penilaian aktual diantisipasi untuk dicapai dengan menggambarkan atau menilai sifat lain yang menjadi perhatian utama. Jenis validitas sering dibagi menjadi tiga kategori eksternal. Validitas konstruk digunakan untuk menguji apakah asersi ini telah menilai komponen yang sama.

“Menemukan korelasi antara setiap pernyataan dan skor total menggunakan rumus pendekatan korelasi di atas 0,30 adalah bagaimana menilai validitas konstruk. Jelas bahwa data yang dikumpulkan dari semua pernyataan adalah data yang dapat diandalkan; tetapi jika koefisien korelasi kurang dari 0,30 maka data tersebut tidak reliabel” menurut (Sugiyono, 2016).

3.6.1.2 Analisis Reliabilitas

Kuesioner yang berisi indikasi variabel atau konstruk diukur dengan menggunakan uji reliabilitas. Menurut Ghozali (2011: 47), “suatu kuesioner

dianggap akurat atau akurat jika respon responden terhadap pertanyaan tersebut konstan atau tetap sepanjang waktu”. Ada dua teknik untuk mengukur reliabilitas, yaitu:

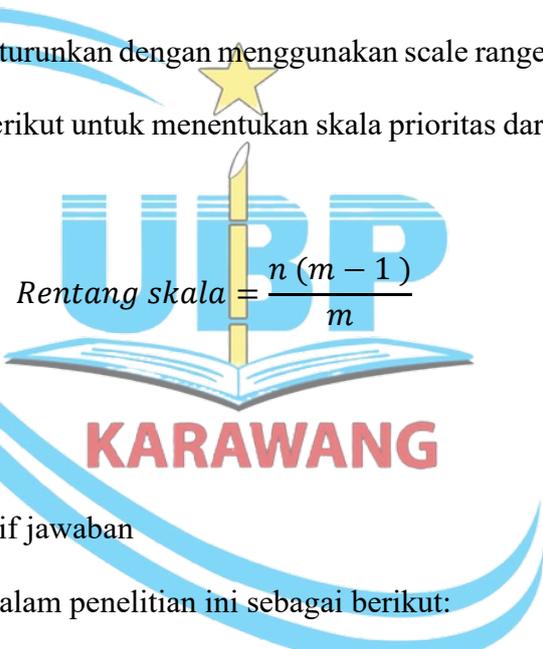
1. Topik yang sama akan diajukan ke subjek beberapa kali dalam ukuran berulang untuk memeriksa konsistensi dalam menanggapi.
2. Hasilnya dibandingkan dengan jawaban atas pertanyaan tambahan atau digunakan untuk mengukur korelasi antara pertanyaan dan jawaban setelah hanya satu kali pengambilan atau pengukuran. Program SPSS versi 16 dapat digunakan untuk melakukan uji reliabilitas, dan memiliki opsi untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbanch Alpha (α). Jika suatu konstruk atau variabel menghasilkan nilai Cronbanch Alpha lebih besar dari 0,60, dikatakan dapat diandalkan.

3.6.1.3 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi berdistribusi normal atau atipikal. Software SPSS juga digunakan untuk pengujian ini. Model regresi yang layak adalah model yang mengandung normal atau data yang sangat mendekati normal. Untuk menentukan normalitas, bandingkan *probability plot* normal dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Sebuah garis lurus diagonal akan dibentuk oleh distribusi normal. Garis yang memberikan data sebenarnya akan mengikuti garis diagonal jika distribusi datanya normal.

3.6.1.4 Analisis Deskriptif

“Tanpa bermaksud menarik generalisasi atau kesimpulan yang berlaku untuk seluruh populasi, statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mengevaluasi data dengan menggambarkan atau mengkarakterisasi data yang diperoleh apa adanya” menurut (Sugiyono, 2017:147). Dengan menggambarkan pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, analisis deskriptif menggunakan skala ordinal dan berbagai skala untuk menganalisis data. Skala skor yang diukur kemudian diturunkan dengan menggunakan scale range analysis (ARS) dengan rumus sebagai berikut untuk menentukan skala prioritas dari setiap variabel yang diukur:



$$\text{Rentang skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban

sehingga rentang skala dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\text{Rentang skala} = \frac{60(5-1)}{5}$$

$$= 48$$

Alat ini memiliki skala Likert dengan nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5.

Perhitungan skala untuk evaluasi masing-masing kriteria adalah sebagai berikut:

Terendah = skor terendah x jumlah sampel (n)

$$= 1 \times 180 = 60$$

Tertinggi = skor tertinggi x jumlah sampel (n)

$$= 5 \times 60 = 300$$

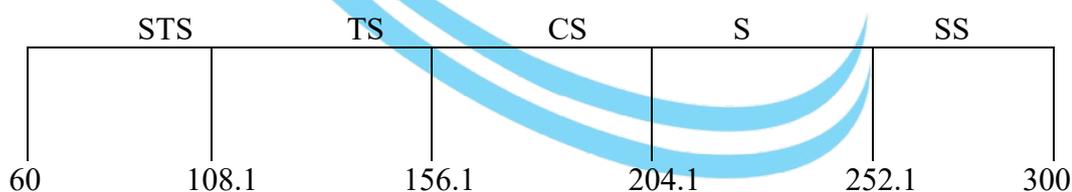
Tabel berikut dapat digunakan untuk menjelaskan temuan dari perhitungan ini:

Tabel 3.4
Rentang Skala

Skor	Rentang Skala	Disiplin Kerja (X ₁)	Loyalitas (X ₂)	Kinerja (Y)
1	60 – 108	Sangat Tidak baik	Sangat Tidak baik	Sangat Tidak baik
2	108.1 – 156	Tidak baik	Tidak baik	Tidak baik
3	156.1 – 204	Cukup	Cukup	Cukup
4	204.1 – 252	Baik	Baik	Baik
5	252.1 – 300	Sangat baik	Sangat baik	Sangat baik

Sumber : Hasil Olah Penulis, 2021.

Rentang skala dapat dievaluasi berdasarkan temuan perhitungan di atas, dan penilaian ini kemudian dapat digunakan untuk mengantisipasi bagaimana disiplin kerja dan loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Jasa Kawan Indonesia. Dengan gambar skala garis (*bar scale*), rentang skala di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 3.2
Skala *Bar Scale*

Sumber: Sugiyono (2012:95) diolah Peneliti, 2019

3.6.1.5 Analisis Verifikatif

“Teknik penelitian yang dikenal dengan metode verifikatif, yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis, mencoba memastikan hubungan antara dua variabel atau lebih” menurut (Sugiyono, 2015). Bentuk dan dampak hubungan kausal antara disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Layanan Teman Indonesia dapat dilihat

dengan menggunakan metode verifikasi. Teknik ini dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis terdiri dari analisis korelasi dan analisis determinasi, oleh karena itu sebaiknya menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) untuk memodifikasi data sebelum melakukan analisis korelasi.

3.6.1.6 Transformasi Data

Jika data dikumpulkan menggunakan skala ukuran ordinal, data interval harus diterjemahkan dari data ordinal. Ketika data memiliki setidaknya skala interval, mengubah data ordinal menjadi data interval dapat membantu memenuhi berbagai kriteria analisis premetrik. Metode transformasi penelitian ini menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). Menurut Riduwan dan Kuncoro (2012:30), proses konversi data ordinal menjadi data interval adalah sebagai berikut:

1. Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang di sebar, setelah di isi dan ditabulasi kemudian diproses dengan mengelompokkan sesuai dengan alternatif jawaban dipandu dengan item pertanyaan.
2. Menentukan frekuensi pada setiap butir di tentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang di sebut sebagai frekuensi.
3. Menentukan proporsi kumulatif, setiao frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya di sebut proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif, tentukan nilai proporsi kumulatif debfab menjumlah nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Menentukan nilai Z, dengan menggunakan tabel distribusi normal hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang di peroleh.

6. Menentukan dentitas, tentukan nilai tinggi dentitas untuk setiap nilai Z yang di peroleh dengan menggunakan koordinat curve normal baku.
7. Menentukan scale value (skala nilai), tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Skala (NK)} = \frac{(\text{Density at Lower Limit} - \text{Desinty at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit})}$$

8. Menentukan transformasi (skala akhir), tentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$K = 1 + [NS \text{ min}]$$

3.6.1.7 Analisis Korelasi

Uji korelasi product moment Pearson digunakan dalam analisis korelasi penelitian ini. “Ketika faktor-faktor lain yang dianggap penting tetap atau terkendali, analisis ini digunakan untuk menilai seberapa kuat kedua variabel tersebut berkorelasi (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval, maka Pearson Correlation Product Moment adalah metode statistik yang digunakan” menurut (Sugiyono, 2015). Menurut (Sugiyono, 2015), koefisien korelasi dihitung menggunakan rumus di bawah ini menggunakan metode analisis korelasi Pearson Product Moment:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r : Koefisien Korelasi *Pearson*

N	: Banyak pasangan nilai X dan Y
$\sum XY$: Jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y
$\sum X$: Jumlah nilai X
$\sum Y$: Jumlah nilai Y
$\sum X^2$: Jumlah dari kuadrat nilai X
$\sum Y^2$: Jumlah dari kuadrat nilai Y

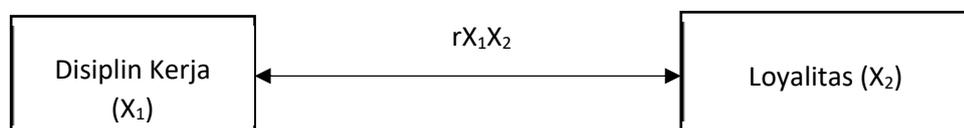
Menurut (Sugiyono, 2015), ketika menafsirkan apakah koefisien korelasi besar atau kecil, pedoman berikut harus diikuti:

Tabel 3.5
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

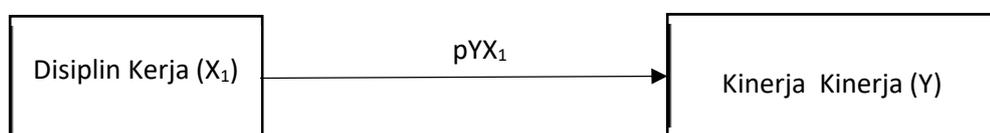
Sumber : Sugiyono (2014 : 184)

Gambar berikut menggambarkan rencana analisis untuk penelitian ini:

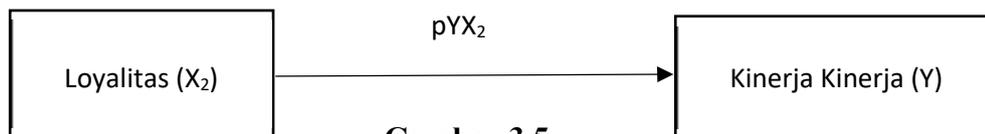


Gambar 3.3
Disiplin Kerja (X₁) dengan Loyalitas (X₂)

Sumber : Hasil olah penulis, 2021



Gambar 3.4
Disiplin Kerja (X₁) dengan Kinerja (Y)
 Sumber : Hasil olah penulis, 2021



Gambar 3.5
Loyalitas (X₂) dengan Kinerja (Y)
 Sumber : Hasil olah penulis, 2021

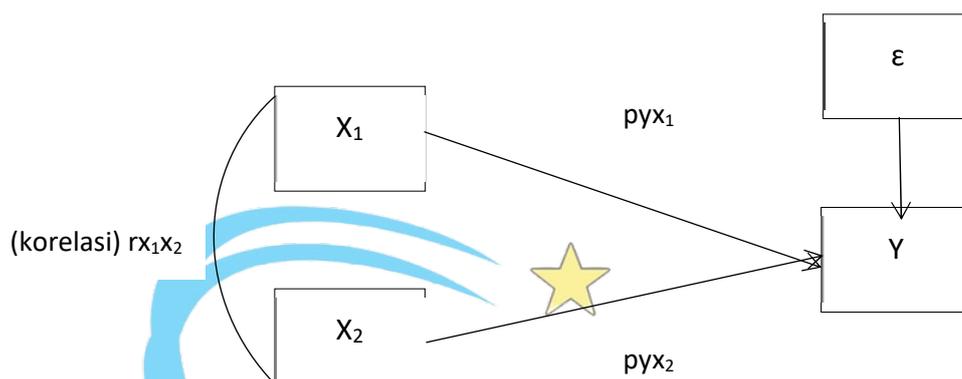
3.6.1.8 Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Analisis jalur adalah metode untuk memeriksa hubungan sebab akibat yang berkembang dalam regresi berganda ketika variabel independen memiliki efek langsung dan tidak langsung pada variabel dependen. Hubungan kausal antara variabel X₁ dan X₂ dan Y diuji menggunakan teknik ini untuk mengetahui kontribusi (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada masing-masing diagram jalur.

Analisis jalur dijelaskan oleh David Garson dari North Carolina State University sebagai model regresi yang diperluas yang digunakan untuk memverifikasi keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang telah dibandingkan oleh peneliti. Sebuah panah tunggal yang menunjukkan penyebab digunakan untuk mewakili komponen model dalam bentuk lingkaran dan panah. Setiap variabel dalam satu model dikenai analisis regresi dengan satu bertindak sebagai variabel terikat (responden) dan yang lainnya sebagai penyebab. Matriks korelasi yang diamati untuk semua variabel dibandingkan dengan bobot regresi yang diantisipasi dalam model, dan uji kesesuaian statistik

juga dihitung. Untuk membantu dalam pengujian statistik, analisis jalur ditunjukkan pada gambar berikut berdasarkan kajian teoritis dan deskripsi yang memunculkan paradigma penelitian:



Gambar 3.6
Analisis Jalur (*Path Analysis*)
 Sumber : Sugiyono (2017:166)

Persamaan Analisis Jalur, sebagai berikut:

$$Y = py_{X_1}X_1 + py_{X_2}X_2 + \epsilon$$

Dimana:

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Loyalitas

Y = Kinerja Karyawan

ϵ = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi YR

py_{X_1} = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X_1 terhadap Y

py_{X_2} = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X_2 terhadap Y

$r_{X_1X_2}$ = Kolerasi X_1 dan X_2

3.6.1.9 Uji Determinan

Uji koefisien korelasi menurut M. Kuncoro (2013) “digunakan untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variabilitas pada variabel dependen. R^2 , atau koefisien determinasi, memiliki nilai antara nol dan satu (1). Kapasitas model untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas jika koefisien determinasi mendekati nol (0). Potensi variabel bebas untuk menginduksi keberadaan variabel terikat semakin menguat, sebaliknya jika koefisien determinasi variabel mendekati satu (1)”.

3.6.2 Uji Hipotesis

3.6.2.1 Korelasi Antara Disiplin Kerja (X_1) dan Loyalitas (X_2)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan apakah variabel disiplin kerja dan loyalitas berkorelasi atau tidak.

Hipotesis Statistik:

$H_0: r_{X_1X_2} = 0$ Tidak terdapat kolerasi antara disiplin kerja dan loyalitas.

$H_a: r_{X_1X_2} \neq 0$ Terdapat kolerasi antara disiplin kerja dan loyalitas.

Rumus: $t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

3.6.2.2 Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Statistik:

$H_0: \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $\text{sig} < \alpha$ atau $|t_{\text{hitung}}| > t_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikansi 5% maka pengujian signifikansi ada pengaruh nyata dari disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $\text{sig} > \alpha$ atau $|t_{\text{hitung}}| < t_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikansi 5% maka pengujian signifikansi tidak ada pengaruh nyata dari disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

3.6.2.3 Pengaruh Parsial Loyalitas (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik loyalitas parsial atau tidak.

Hipotesis Statistik:

$H_0: \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh parsial antara loyalitas terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh parsial antara loyalitas terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $\text{sig} < \alpha$ atau $|t_{\text{hitung}}| > t_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikansi 5% maka pengujian signifikansi ada pengaruh nyata dari loyalitas terhadap variabel kinerja karyawan.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $\text{sig} > \alpha$ atau $|t_{\text{hitung}}| < t_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikansi 5% maka pengujian signifikansi tidak ada pengaruh nyata dari loyalitas terhadap variabel kinerja karyawan.

3.6.2.4 Pengaruh Simultan dari Disiplin Kerja (X_1) dan Loyalitas (X_2)

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tes ini digunakan untuk menguji apakah terdapat keselarasan disiplin kerja dengan loyalitas kinerja karyawan.

Hipotesis Statistik:

$H_0: \rho_{YX_1}, \rho_{YX_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh simultan antara disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \rho_{YX_1}, \rho_{YX_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh simultan antara disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis:

1. H_0 ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ atau $|t_{\text{hitung}}| > t_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikansi 5% maka pengujian signifikansi atau ada pengaruh nyata dari X_1 dan X_2 atau setidaknya ada salah satunya terhadap variabel terkait Y.
2. H_0 diterima jika $\text{sig} > \alpha$ atau $|t_{\text{hitung}}| < t_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikansi 5% maka pengujian tidak signifikansi atau ada pengaruh nyata dari X_1 dan X_2 terhadap variabel terkait Y.