

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Metode deskriptif berusaha memastikan karakteristik yang melekat dan dampak yang mendalam antara dua atau lebih variabel (independen) dengan mengamati secara cermat aspek-aspek tertentu untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data tersebut kemudian diolah, dianalisis, dan ditelaah lebih lanjut berdasarkan teori-teori yang telah dipelajari sebelumnya, yang pada akhirnya bermuara pada perumusan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah disiplin kerja dan yang menjadi variabel terikat (Y) juga disiplin kerja. Dalam penelitian ini, variabel bebas (X) adalah disiplin kerja dan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja sebagai variabel X (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (dependen).

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis individual, yaitu yang diperoleh dari setiap individu-individu, yang dimaksud individu disini adalah 60 karyawan pada PT. Artha Suki Jaya

3.2.3 Lokasi Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Artha Suki Jaya di RT.002/RW.014, Pasireurih, Kec. Tamansari, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16610 yang mempunyai karyawan bagian produksi 60 karyawan

3.3 Jenis data dan Sumber Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan penulis yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022) jenis data penelitian dibedakan menjadi yaitu data kualitatif dan kuantitatif

1. Data Kualitatif

Metode ini dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.

2. Data Kuantitatif

Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. perolehan data yang bersumber dari perusahaan, diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarakan oleh peneliti kepada karyawan

3.3.2 Sumber Data Penelitian

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2022) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner, wawancara dan observasi

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2022) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data dari referensi, internet, jurnal dan data yang tersedia pada PT. Artha Suki Jaya

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu mengklarifikasi variabel-variabel ke dalam dua kelompok yaitu :

1. Variabel Independent

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah disiplin kerja (X)

2. Variabel Dependen

Variabel ini disebut juga variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan

(Y). Pada penelitian ini operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Disiplin (X) Rivai (2019)	1. Kehadiran	1. Datang tepat waktu 2. Pulang tepat waktu 3. Selalu berada dikantor saat jam kerja	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	1. Pemahaman terhadap peraturan pekerjaan 2. Sadar untuk taat terhadap peraturan pekerjaan 3. Tingkat pemahaman karyawan terhadap hak dan kewajibannya	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	1. Bertanggung jawab dalam bekerja 2. Memahami fungsi dan tugas dalam bekerja 3. Selalu bekerja dengan tepat waktu	Ordinal
	4. Tingkat kewaspadaan	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja 3. Menjaga dan merawat peralatan kerja	Ordinal
	5. Etika bekerja	1. Menjaga sikap saat sedang bekerja 2. Kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan 3. Memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja	Ordinal
Kinerja (Y) Robbins (2019)	1. Kualitas	1. Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan 2. Selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ditetapkan 3. Tanggung jawab dalam bekerja	Ordinal
	2. Kuantitas	1. Selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan	Ordinal

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
		2. Target selalu sesuai dengan planning perusahaan 3. Mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan	
	3. Ketepatan waktu	1. Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan selesai tanpa adanya perbaikan 3. Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	Ordinal
	4. Efektifitas	1. Berusaha bekerja dengan lebih keras 2. Kemampuan melebihi standar yang telah ditetapkan 3. Mempunyai komitmen dalam bekerja	Ordinal
	5. Kemandirian	1. Mampu menunjukkan melakukan pekerjaan kesediaan tanpa diperintah oleh atasan 2. Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan 3. Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karna teman kerja tidak masuk	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2022) *Nonprobability* Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability* Sampling. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh atau *saturation* sampling, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 60 orang dari karyawan PT. Artha Suki Jaya

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022) Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Karena tujuan utama dari

penelitian adalah mendapatkan data, maka dalam penelitian ini data yang dikumpulkan melalui data primer dan data sekunder.

3.6.1 Data Primer

Data Primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara berikut :

1. Wawancara

Sugiyono (2022) menegaskan bahwa wawancara berfungsi sebagai metode pengumpulan data untuk melakukan studi awal untuk mengidentifikasi masalah yang layak diteliti. Individu yang bertanggung jawab untuk melakukan wawancara ditunjukkan kepada para pekerja PT. Artha Suki Jaya

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2022) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada individu untuk mendapatkan tanggapan mereka. Penulis memberikan kuesioner secara langsung kepada karyawan di PT. Artha Suki Jaya. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dievaluasi dengan menggunakan Skala Likert.

Metode penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Likert, yang menggunakan peringkat kerentanan lima poin mulai dari 1 hingga 5. Skala Likert digunakan untuk mengkategorikan sikap, pendapat, atau perspektif kolektif dari sekelompok individu mengenai masalah sosial. Skala Likert terdiri dari berbagai pilihan yang merentang dari sangat positif hingga sangat negatif, yang biasanya diekspresikan melalui deskriptor verbal.

Menurut Sugiyono (2006), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi terhadap individu ataupun kelompok terkait dengan fenomena sosial yang sedang terjadi. Berikut adalah rumus perhitungan Skala *Likert*:

Menghitung skala likert = $T \times P_n$

T = Total jumlah responden yang memilih

P_n = Pilihan angka skor likert

Tabel 3.2 Skala *Likert* Disiplin Kerja

Keterangan	Bobot
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-Kadang (KD)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Berikut ini adalah tabel skala *likert* yang digunakan untuk mengukur perasaan maupun pendapat-pendapat dari para responden mengenai Kinerja Karyawan.

Tabel 3.3 Skala *Likert* Kinerja Karyawan

Keterangan	Bobot
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KD)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2022) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berhubungan dengan perilaku, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dan mengadakan pengamatan secara langsung pada karyawan PT. Artha Suki Jaya

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara, seperti media masa data yang digunakan peneliti dalam penelitian sebelumnya. Penulis mencari data dengan mempelajari buku-buku yang relevan dengan topik penelitian, catatan dan jurnal yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel-variabel yang diteliti.

3.7 Kalibrasi Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap pertanyaan pada skor total yang diperoleh menggunakan rumus korelasi *product moment*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi *pearson*

N = Jumlah Responden

Y = Total Skor

$\sum x^2$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%) diketahui r_{hitung} apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka status kuesioner adalah gugur. Menurut Sugiyono (2022) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Table 3.4 Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (Pernyataan)	r hitung	r tabel	kesimpulan
Kehadiran				
1	Datang tepat waktu	0,376	0,361	Valid
2	Pulang tepat waktu	0,428	0,361	Valid
3	Selalu berada dikantor saat jam kerja	0,369	0,361	Valid
Ketaatan pada peraturan kerja				
1	Pemahaman terhadap peraturan pekerjaan	0,600	0,361	Valid
2	Sadar untuk taat terhadap peraturan pekerjaan	0,463	0,361	Valid
3	Tingkat pemahaman karyawan terhadap hak dan kewajibannya	0,428	0,361	Valid
Ketaatan pada standar kerja				
1	Bertanggung jawab dalam bekerja	0,410	0,361	Valid
2	Memahami fungsi dan tugas dalam bekerja	0,425	0,361	Valid
3	Selalu bekerja dengan tepat waktu	0,397	0,361	Valid
Tingkat kewaspadaan				
1	Ketelitian dalam bekerja	0,387	0,361	Valid
2	Kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja	0,422	0,361	Valid
3	Menjaga dan merawat peralatan kerja	0,499	0,361	Valid
Etika Bekerja				
1	Menjaga sikap saat sedang bekerja	0,418	0,361	Valid
2	Kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan	0,384	0,361	Valid
3	Memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja	0,431	0,361	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X yaitu Disiplin Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan Valid, karena nilai r hitung > r tabel.

2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Pernyataan)	r hitung	r tabel	kesimpulan
Kualitas				
1	Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,489	0,361	Valid
2	Selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ditetapkan	0,477	0,361	Valid
3	Tanggung jawab dalam bekerja	0,484	0,361	Valid
Kuantitas				
1	Selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan	0,374	0,361	Valid
2	Target selalu sesuai dengan planning perusahaan	0,378	0,361	Valid
3	Mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan	0,385	0,361	Valid
Ketepatan waktu				
1	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,530	0,361	Valid
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan selesai tanpa adanya perbaikan	0,461	0,361	Valid
3	Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan	0,454	0,361	Valid
Efektifitas				
1	Berusaha bekerja dengan lebih keras	0,410	0,361	Valid
2	Kemampuan melebihi standar yang ditetapkan	0,424	0,361	Valid
3	Mempunyai komitmen dalam bekerja	0,367	0,361	Valid
Kemandirian				
1	Mampu menunjukkan melakukan pekerjaan kesediaan tanpa diperintah oleh atasan	0,426	0,361	Valid
2	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan	0,372	0,361	Valid

3	Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karna teman kerja tidak masuk	0,368	0,361	Valid
---	--	-------	-------	-------

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022) reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach* :

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{S_t^2} \right]$$

r = Nilai reliabilitas

k = Mean kuadrat antara subjek

$\sum Si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

S_t = Varians Total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 < \alpha \leq 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

1. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.683	15

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,683 > 0,6$ yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.673	15

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,673 > 0,6$ yang artinya pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan sangat reliabel.

3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Pengumpulan data melibatkan pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada orang lain untuk mendapatkan tanggapan mereka. Penulis secara pribadi memberikan kuesioner kepada personil di departemen PT. Artha Suki Jaya. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dinilai dengan menggunakan Skala Likert.

Metodologi penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Likert, yang menggunakan skala penilaian kerentanan lima poin mulai dari 1 hingga 5. Skala Likert digunakan untuk mengklasifikasikan sikap, pendapat, atau sudut pandang agregat dari sekelompok orang mengenai isu-isu sosial. Skala Likert terdiri dari berbagai kemungkinan yang merentang dari sangat positif hingga sangat negatif, yang biasanya disampaikan melalui kata sifat linguistik.

Cara Menghitungnya adalah :

- Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR : Frekuensi Relatif

f : Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$: Total Frekuensi

- Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

\bar{x} : Rata-rata hitung

$\sum xi$: Data Ke – i

n : Jumlah Data

Selain menggunakan teknik yang disebutkan di atas untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata, pendekatan alternatif adalah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari tanggapan responden dengan menggunakan peralatan penelitian. Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y, Sugiyono (2022) menyarankan untuk menetapkan skor optimal. Skor ideal dihitung dengan mengasumsikan bahwa setiap responden memilih jawaban dengan skor tertinggi

untuk setiap pertanyaan, dan kemudian menjawab hipotesis deskriptif. Hal ini dapat ditentukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2022) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “Skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.9 Skor Analisis Deskriptif

Kriteria interpretasi hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat tidak setuju
21% - 40%	Tidak setuju
41% - 60%	Ragu-ragu
61% - 80%	Setuju
81% - 100%	Sangat Setuju

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bias, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji antar variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah yang distribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov test* dengan nilai signifikan sebesar 0,05 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model terjadi kesamaan variance dan residual antar variabel bebas. Penerapan model yang baik adalah yang memiliki hubungan homoskedastisitas yang artinya tidak adanya variance dan residual antar variabel bebas. Pengujian ada atau tidaknya heteroskedastisitas, peneliti mengujinya dengan uji Glejser (*Glejser test*). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka ada heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2022) Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel independen dengan satu variabel terikat. Analisis regresi sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y: Variabel Terkait

a : Konstan

b : Koefisien Korelasi

X: Nilai variabel bebas

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono 2022).

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD : Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat. (Pertimbangan tingkat material)

r^2 : Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (r^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai r^2 kecil maka kemampuan variabel independen disiplin kerja dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Artha Suki Jaya.

3.8.5 Uji t

Menurut Sugiyono (2019) Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresinya. Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r^2 = Koefisien determinasi

Pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta \leq 0$: tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. $H_1 : \beta \geq 0$: berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dapat diketahui dari hasil perhitungan komputer program SPSS 26 Kesimpulan yang diambil adalah :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (Disiplin Kerja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen (Disiplin Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)



Gambar 3.1 Kurva Distribusi Uji T