

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2014:8)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, sanksi dan variabel dependen yaitu perilaku karyawan. Analisis regresi linier berganda akan menguji hipotesis yang menyatakan pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel independen yaitu disiplin kerja, sanksi, dengan variabel dependen yaitu perilaku karyawan.

3.2 Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja dan sanksi terhadap perilaku karyawan di CV. Putra Pangestu Kawasan Wonorejo Terpadu (KWT) Lumajang. Variabel pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan sanksi, sebagai variabel independen yang diukur dengan pengaruhnya terhadap perilaku karyawan sebagai variabel dependen.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Data primer adalah data yang dihasilkan dari individu atau karyawan itu sendiri yang berupa informasi dari wawancara langsung, responden yang mengisi kuesioner atau diskusi antar organisasi (Ghozali, 2013:97).. Data primer yang digunakan berupa kuisisioner yang di sebarakan ke karyawan.
- b) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari luar individu atau peneliti tersebut dalam penelitian berupa jurnal, buku, internet, publikasi dari pemerintah, media atau laporan, media atau laporan tahunan perusahaan (Ghozali, 2013:94). Data sekunder yang diambil dalam penelitian ini adalah teori-teori dari para ahli dan berbagai artikel yang diambil untuk menunjang penelitian ini.

3.3.2. Sumber Data

Menurut Dimiyati, (2013) menjelaskan bahwa sumber data adalah suatu subjek atau objek penelitian dimana darinya akan diperoleh sebuah data. Data merupakan sesuatu yang belum memiliki arti atau penjelasan dan memerlukan suatu pengolahan agar data tersebut memiliki makna dan dapat dibaca. Sumber data dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan secara tertulis yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti untuk kemudian diajukan kepada responden.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Putra Pangestu Lumajang sebanyak 150 karyawan.

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81). Berdasarkan pendapat yang telah disebutkan diatas maka sampel yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan perusahaan CV. Putra Pangestu Lumajang

3.4.3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2014:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non probability sampling* dengan cara *Insidental sampling*. *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi *sampling sistematis, kuota, insidental, purposive, jenuh, snowball* (Sugiyono, 2014:84). Sedangkan menurut (Sugiyono, 2014:85) menyatakan bahwa *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan

peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan cocok sebagai sumber data.

Penentuan metode ukuran sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode *slovin*. Menurut Siregar (2015:34) adapun rumus dari teknik *slovin* adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2}$$

$$= \frac{150}{1 + 2.5} = 60$$



Jadi, teknik yang digunakan dalam menentukan ukuran atau jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik atau metode *slovin*, dengan hasil berjumlah 60 responden atau sampel

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal

tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:38). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu disiplin kerja dan sanksi serta satu variabel dependen yaitu perilaku karyawan.

a. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2014:39). Variabel independen pada penelitian ini yaitu disiplin kerja, dan sanksi.

b. Variabel Dependen

Variabel Dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:39). Variabel dependen pada penelitian ini adalah perilaku karyawan.

3.5.2. Definisi Konseptual

Dalam penelitian terdapat beberapa istilah yang memerlukan penjelasan yang sesuai dengan sudut pandang penulis untuk menghindari penafsiran yang berbeda oleh pembaca, maka diberikan penjelasan sebagai berikut:

- a. Perilaku karyawan (*employee behavior*) adalah pola tindakan yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi yang secara langsung ataupun tidak langsung memengaruhi efektivitas organisasi tersebut (Halobelajar.com, 2019).

- b. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh atau taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Faslah & Savitri, 2017).
- c. Sanksi atau hukuman adalah perlakuan tertentu yang sifatnya tidak mengenakan atau menimbulkan penderitaan, yang diberikan kepada pihak pelaku kejahatan (perilaku menyimpang) (abiasmara.com, 2018).

3.5.3. Definisi Operasional

- a. Perilaku karyawan merupakan sebuah unsur yang menjadi pusat perbedaan manusia. Dalam pekerjaan, tanpa perilaku tidak akan ada produksi. Perilaku merupakan kata kunci, sebab dalam pekerjaan sangat banyak perilaku yang muncul yang menyebabkan sebuah hasil tertentu (Sunaryo, 2017). Indikator dikembangkan oleh (Psikounpad, 2010) yakni disiplin kerja, sanksi, dan kepribadian
- b. Disiplin kerja menjadi suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Suwondo & Sutanto, 2015). Indikator dikembangkan oleh (Andry, 2019) meliputi Masuk kerja tepat waktu, Penggunaan waktu secara efektif, Tidak pernah mangkir/tidak kerja, Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, Target pekerjaan, Membuat laporan kerja harian.

- c. Sanksi dibuat bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Tangkuman et al., 2015). Indikator yang dikembangkan (Tan & Pradita, 2020) diantaranya usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

3.6 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

3.6.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dibentuk dari indikator yang telah dikembangkan dalam penelitian. Indikator akan diuji terlebih dahulu dan menentukan pengukur datanya. Kemudian dibentuk kuisioner kepada 60 responden. Uji coba yang dilakukan harus menunjukkan hasil yang valid dan reliabel sebelum di sebarakan secara luas. Adapun penjelasan dari masing-masing tahap tersebut sebagai berikut:

- a. Pengujian Variabel Indikator

Untuk menyesuaikan variabel harus dilakukan *script analisis* dengan melakukan dua pengujian yaitu uji indikasi dan kausalitas (Ferdinand, 2014). Adapun pengujian indikasi dan kausalitas dijelaskan dalam tabel 3.1

Setelah dilakukan uji indikasi dan kausalitas, dilakukan pengujian *logical connection*, yaitu menguji indikator apakah layak dibentuk menjadi hipotesis (Ferdinand, 2014). Konsep dari uji *logical connection* dalam penelitian ini adalah menguji indikator dependen terhadap masing-masing variabel independen, penjelasannya terdapat pada tabel 3.2

Tabel 3.1
Uji Indikasi dan Kausalitas

Variabel	Indikator	Uji Indikasi		Uji Kausalitas	
		<i>Script Analisis</i>	Kesimpulan	<i>Script Analisis</i>	Kesimpulan
Perilaku Karyawan (PK)	Kemampuan berhungan sosial (KU1)	Karyawan yang mempunyai kemampuan berhungan sosial yang baik, menandakan bahwa perilaku karyawan tersebut baik.	Logis, dapat diterima	Semakin tinggi kemampuan berhungan sosial, maka semakin baik perilaku karyawan.	Hal ini tidak ada kausal yang logis, sehingga dapat diterima
	Kualitas pekerjaan (PK2)	Karyawan yang mampu mempertahankan kualitas pekerjaannya, menandakan karyawan tersebut mempunyai perilaku sangat baik.	Logis, dapat diterima	Semakin tinggi kualitas pekerjaan karyawan, maka semakin baik perilakunya.	Hal ini tidak ada kausal yang logis, sehingga dapat diterima.
	Kebiasaan kerja (PK3)	Karyawan yang sudah terbiasa melaksanakan pekerjaannya dengan baik, menandakan perilaku karyawan tersebut baik.	Logis, dapat diterima	Semakin baik kebiasaan karyawan dalam bekerja, maka semakin bagus perilakunya.	Hal ini tidak ada kausal yang logis, sehingga dapat diterima.
Disiplin Kerja (DK)	Masuk kerja tepat waktu (DK1)	Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan selalu masuk kerja tepat waktu .	Logis, dapat diterima	Semakin taat seorang karyawan masuk kerja tepat waktu, maka semakin baik kedisiplin	Hal ini tidak ada kausal yang logis, sehingga dapat diterima.

Variabel	Indikator	Uji Indikasi		Uji Kausalitas	
		<i>Script Analisis</i>	Kesimpulan	<i>Script Analisis</i>	Kesimpulan
				karyawan tersebut.	
	Penggunaan waktu secara efektif (DK2)	Karyawan yang sadar akan penggunaan waktu secara efektif dalam pekerjaannya, menandakan karyawan tersebut mempunyai kesadaran dalam kedisiplinan.	Logis, dapat diterima	Semakin baik karyawan menggunakan waktu yang efektif, maka semakin besar kesadaran karyawan dalam melaksanakan kedisiplinannya.	Hal ini tidak ada kausal yang logis, sehingga dapat diterima.
	Tidak pernah mangkir/tidak kerja (DK3)	Seorang karyawan yang tidak pernah bolos kerja, menandakan karyawan tersebut sadar akan kedisiplinan di dalam perusahaan.	Logis, dapat diterima	Semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan, maka semakin baik karyawan yang menaati kedisiplinan dalam perusahaan.	Hal ini tidak ada kausal yang logis, sehingga dapat diterima.
	Mematuhi peraturan perusahaan (DK4)	Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, menandakan bahwa karyawan setuju dalam kedisiplinan yang telah dibuat oleh perusahaan.	Logis, dapat diterima	Semakin tinggi karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, maka semakin baik kedisiplinan seorang karyawan.	Hal ini tidak ada kausal yang logis, sehingga dapat diterima.
	Target pekerjaan (DK5)	Karyawan yang mampu mencapai target pekerjaan,	Logis, dapat diterima	Semakin tinggi target pekerjaan seorang karyawan, maka semakin	

Variabel	Indikator	Uji Indikasi		Uji Kausalitas	
		<i>Script Analisis</i>	Kesimpulan	<i>Script Analisis</i>	Kesimpulan
		menandakan bahwa karyawan tersebut telah menaati disiplin kerja.		baik disiplin kerja karyawan tersebut.	
Sanksi (SK)	Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi (SK1)	Perusahaan membuat sanksi untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi, menandakan perusahaan sangat tegas dalam menerapkan peraturan.	Logis, dapat diterima	Semakin tinggi karyawan yang tidak mendapat sanksi, maka semakin kecil usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi.	Hal ini tidak ada kausal yang logis, sehingga dapat diterima.
	Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan (SK2)	Perusahaan menetapkan hukuman yang lebih berat apabila karyawan mengulangi kesalahan yang sama, menandakan perusahaan sangat tegas dalam memberikan sanksi.	Logis, dapat diterima	Semakin kecil karyawan melakukan kesalahan yang sama, maka semakin kecil perusahaan memberikan sanksi.	Hal ini tidak ada kausal yang logis, sehingga dapat diterima.
	Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan	Perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan dengan penjelasan,	Logis, dapat diterima	Semakin sedikit pemberian hukuman kepada karyawan dengan adanya penjelasan, maka semakin	Hal ini tidak ada kausal yang logis, sehingga dapat diterima.

Variabel	Indikator	Uji Indikasi		Uji Kausalitas	
		<i>Script Analisis</i>	Kesimpulan	<i>Script Analisis</i>	Kesimpulan
	(SK3)	menandakan perusahaan sangat teliti dalam memberikan hukuman.		banyak karyawan yang tidak mendapat hukuman.	
	Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan (SK4)	Perusahaan tidak akan segan-segan memberikan hukuman kepada karyawan setelah terbukti adanya penyimpangan, menandakan bahwa perusahaan memiliki tindakan yang tegas terhadap karyawannya.	Logis, dapat diterima	Semakin tinggi hukuman yang diberikan kepada karyawan apabila ada penyimpangan, maka semakin semakin baik karyawan yang tidak melakukan penyimpangan.	Hal ini tidak ada kausal yang logis, sehingga dapat diterima.

Tabel 3.2
Uji *Logical Connection* Variabel Indikator

Hubungan Indikator Variabel Independen dan Indikator Variabel Dependen	Penjelasan	<i>Logical Connection</i>
DK1→PK1 Semakin banyak karyawan yang disiplin masuk kerja tepat waktu, maka hubungan sosial akan semakin harmonis	Karyawan yang masuk kerja tepat waktu, akan lebih cepat dalam berhubungan sosial baik sesama karyawan maupun sesama atasan.	Logis
DK1→PK2 Semakin banyak karyawan yang disiplin masuk kerja tepat waktu, maka semakin baik karyawan dalam menjaga kualitas pekerjaannya	Karyawan yang selalu masuk kerja tepat waktu, akan lebih paham dalam menjaga kualitas pekerjaannya.	Logis
DK1→PK3 Semakin banyak karyawan yang disiplin masuk kerja tepat waktu, maka semakin baik kebiasaan kerja karyawan	Bagi karyawan yang patuh masuk kerja tepat waktu akan menjadi kebiasaan dalam bekerja.	Logis
DK2→PK1 Semakin banyak karyawan yang menggunakan waktu kerja secara efektif, maka semakin baik hubungan sosialnya	Karyawan yang bekerja secara efektif, akan mempunyai kemampuan berhubungan sosial yang baik kepada sesama karyawan.	Logis
DK2→PK2 Semakin banyak karyawan yang menggunakan waktu kerja secara efektif, maka semakin baik kualitas pekerjaannya	Karyawan yang selalu bekerja secara efektif, akan dapat mempertahankan kualitas pekerjaannya.	Logis
DK2→PK3 Semakin baik karyawan yang menggunakan	Karyawan yang bekerja secara efektif, dapat ditinjau dari kebiasaannya dalam melakukan pekerjaan.	Logis

Hubungan Indikator Variabel Independen dan Indikator Variabel Dependen	Penjelasan	Logical Connection
waktu kerja secara efektif, maka semakin baik pula kebiasaan kerjanya		
DK3→PK1 Semakin banyak karyawan yang tidak pernah mangkir, maka semakin baik dalam berhubungan social	Karyawan yang tidak pernah bolos kerja, akan mampu menjalin hubungan sosial antar sesama karyawan.	Logis
DK3→PK2 Semakin banyak karyawan yang tidak mangkir, maka semakin baik kualitas pekerjaannya	Karyawan yang tidak pernah bolos dalam bekerja, akan mampu meningkatkan pengetahuan sumber daya lainnya dan dapat mencapai kualitas pekerjaannya.	Logis
DK3→PK3 Semakin banyak karyawan yang tidak mangkir, maka semakin baik kebiasaannya dalam bekerja	Seorang karyawan yang tidak pernah bolos kerja sudah menjadi kebiasaan dalam bekerja dan mempunyai tujuan dalam kesuksesan perusahaan.	Logis
DK4→PK1 Semakin banyak karyawan yang tidak melanggar peraturan, maka semakin baik saat berhubungan sosial antar karyawan	Perusahaan menciptakan peraturan agar seluruh karyawan mematuhi dan berharap bisa selalu menjalin hubungan sosial yang baik sesama karyawan.	Logis
DK4→PK2 Semakin banyak karyawan yang tidak melanggar peraturan, maka semakin baik kualitas pekerjaannya	Peraturan perusahaan dibuat agar karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan.	Logis
DK4→PK3 Semakin baik karyawan yang tidak melanggar peraturan, maka semakin baik pula kebiasaan	Perusahaan menciptakan peraturan agar kebiasaan karyawan yang kurang baik dapat dirubah melalui peraturan yang sudah ditetapkan.	Logis

Hubungan Indikator Variabel Independen dan Indikator Variabel Dependen	Penjelasan	Logical Connection
<p>saat bekerja</p> <p>DK5→ PK1</p> <p>Semakin baik karyawan mencapai target pekerjaan, maka semakin baik pula hubungan sosialnya</p>	<p>Karyawan yang mempunyai target pekerjaan yang baik dapat dilihat dari kerja sama antar karyawan dan dapat juga dilihat dari kemampuan berhubungan sosialnya.</p>	Logis
<p>DK5→ PK2</p> <p>Semakin baik karyawan mencapai target pekerjaan, maka semakin baik pula kualitas pekerjaannya</p>	<p>Perusahaan memberikan target pekerjaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya.</p>	Logis
<p>DK5→ PK3</p> <p>Semakin baik karyawan mencapai target pekerjaan, maka semakin baik kebiasaan karyawan dalam bekerja</p>	<p>Karyawan dapat memenuhi target pekerjaannya ditinjau dari kebiasaan kerja karyawan tersebut.</p>	Logis
<p>SK1→ PK1</p> <p>Semakin baik usaha perusahaan meminimalisir kesalahan, maka semakin baik pula hubungan sosial antar karyawan</p>	<p>Perusahaan berusaha meminimalisir kesalahan yang terjadi agar seluruh karyawan dapat menjalin hubungan sosial yang baik antar karyawan.</p>	Logis
<p>SK1→ PK2</p> <p>Semakin baik usaha perusahaan meminimalisir kesalahan, maka semakin baik pula kualitas pekerjaan karyawan</p>	<p>Perusahaan akan meminimalisir kesalahan yang terjadi apabila karyawan mempertahankan kualitas pekerjaannya.</p>	Logis
<p>SK1→ PK3</p> <p>Semakin baik usaha perusahaan meminimalisir kesalahan, maka semakin baik</p>	<p>Perusahaan akan meminimalisir kesalahan yang terjadi apabila kebiasaan kerja karyawan kurang baik dan agar karyawan merubah kebiasaan yang buruk menjadi lebih baik.</p>	Logis

Hubungan Indikator Variabel Independen dan Indikator Variabel Dependen	Penjelasan	Logical Connection
pula kebiasaan kerja karyawan		
SK2→ PK1 Semakin banyak perusahaan memberikan sanksi, maka karyawan akan meningkatkan hubungan sosialnya	Perusahaan akan memberikan hukuman yang lebih berat kepada karyawan apabila hubungan sosial antar karyawan kurang baik dan menimbulkan masalah didalam perusahaan.	Logis
SK2→ PK2 Semakin banyak perusahaan memberikan sanksi, maka semakin banyak karyawan yang akan meningkatkan kualitas pekerjaannya	Hukuman akan diberikan kepada karyawan apabila kualitas pekerjaan karyawan sangat buruk dan perusahaan akan memberikan hukuman yang lebih berat jika kasalahan yang sama dilakukan.	Logis
SK2→ PK3 Semakin banyak perusahaan memberikan sanksi, maka karyawan akan berusaha merubah kebiasaan bekerjanya	Perusahaan tidak akan segan-segan memberikan hukuman kepada karyawannya apabila kebisaan kerja karyawan sangat buruk dan merugikan perusahaan.	Logis
SK3→ PK1 Semakin banyak hukuman yang dikeluarkan oleh perusahaan, maka karyawan akan meningkatkan hubungan sosialnya	Perusahaan akan memberikan hukuman kepada karyawan apabila terbukti hubungan sosial antar karyawan tidak baik dan dapat menimbulkan masalah diperusahaan.	Logis
SK3→ PK2 Semakin banyak hukuman yang dikeluarkan oleh perusahaan, maka karyawan akan menjaga kualitas pekerjaannya	Perusahaan telah menetapkan hukuman yang jelas jika kualitas pekerjaan karyawan tidak baik dan dapat merugikan perusahaan.	Logis
SK3→ PK3 Semakin banyak hukuman yang dikeluarkan oleh perusahaan, maka karyawan akan memperbaiki kebiasaannya dalam bekerja	Hukuman akan diberikan apabila sudah jelas kebiasaaan kerja karyawan sangat buruk dan terbukti melakukan kecurangan atas pekerjaannya.	Logis
SK4→PK1	Apabila hubungan sosial karyawan terbukti melakukan	Logis

Hubungan Indikator Variabel Independen dan Indikator Variabel Dependen	Penjelasan	<i>Logical Connection</i>
Semakin banyak karyawan yang melakukan penyimpangan, maka semakin hilang juga hubungan sosialnya	penyimpangan, maka perusahaan akan memberikan hukuman yang telah diterapkan.	Logis
SK4→PK2 Semakin banyak karyawan yang melakukan penyimpangan, maka semakin menurun kualitas pekerjaannya	Apabila kualitas pekerjaan karyawan sangat buruk dan telah terbukti melakukan penyimpangan, maka perusahaan akan memberikan sanksi yang sangat berat.	Logis
SK4→PK3 Semakin banyak karyawan yang melakukan penyimpangan, maka tidak akan efektif kebiasaan kerjanya	Perusahaan selalu mengontrol kebiasaan kerja karyawan dan apabila kebiasaan karyawan tidak dapat dirubah dan terbukti melakukan penyimpangan, maka perusahaan akan mengeluarkan sanksi yang sudah ditentukan.	Logis

b. Penentuan Pengukur Data

Dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan pengukuran data skala *likert*. Pengukur data skala *likert* dilakukan dengan memberi skor 1 samapi 5 pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan kuisisioner. Pemberian skor dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015:168).

c. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini berupa pertanyaan kuisisioner yang dikembangkan dari indikator dalam penelitian ini. Penjabarannya sebagai berikut:

Tabel 3.3
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Nomor Item
Perilaku karyawan	Kemampuan Berhubungan Sosial	Seorang karyawan harus mampu menjalin hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan untuk mencapai suatu tujuan Bersama	1
	kualitas pekerjaan	Para karyawan harus menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai oleh atasan atau teman sekerjanya	2
	kebiasaan kerja	Kebiasaan kerja karyawan dapat berhubungan dengan perilaku yang positif atau negatif ditempat kerja	3
Disiplin Kerja	Masuk kerja tepat waktu	Disiplin kerja diberlakukan agar karyawan masuk kerja tepat waktu	4
	Penggunaan waktu secara efektif	Karyawan diharuskan disiplin agar dapat bekerja secara efektif	5
	Target pekerjaan	Disiplin kerja dibuat agar karyawan cepat mencapai target pekerjaan	6
	Tidak pernah mangkir	Disiplin kerja mengontrol karyawan yang tidak masuk kerja melalui absensi	7
	Mematuhi semua peraturan perusahaan	Disiplin kerja dibuat agar karyawan mematuhi peraturan perusahaan	8

Variabel	Indikator	Instrumen	Nomor Item
Sanksi	Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi	Sanksi dapat meminimalisir kesalahan yang akan terjadi di perusahaan	9
	Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan	Sanksi akan diberikan apabila Adanya kesalahan yang dilakukan	10
	Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan	Sanksi diberikan apabila ada keterangan/ kesalahan yang jelas	11
	Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan	Sanksi diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan	12

Sumber: Hasil olah data 2021

d. Uji Coba Kuisisioner

Kuisisioner yang telah dibentuk akan dilakukan uji coba kepada sebanyak 60 responden (Ferdinand, 2014). Pengujian tersebut berupa Validitas dan Reliabilitas. Kedua konsep itu menjadi penting karena peneliti akan berkerja dengan menggunakan instrumen-instrumen analisis lanjutan, pada dasarnya instrumen-instrumen tersebut mempersyaratkan pemenuhan kriteria validitas dan reliabilitas.

Uji validitas diuji menggunakan SPSS dengan persyaratan nilai koefisien korelasi $> 0,3$ dinyatakan valid, tetapi jika nilai koefisien korelasi $< 0,3$ maka dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2013). Hasil uji validitas ditampilkan pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Keterangan	R	R	Ket.
			Hitung	Minimal	
Perilaku Karyawan	PK1	Kemampuan berhubungan social	0,698	0,3	Valid
	PK2	Kualitas pekerjaan	0,794	0,3	Valid
	PK3	Kebiasaan kerja	0,846	0,3	Valid
Disiplin Kerja	DK1	Masuk kerja tepat waktu	0,563	0,3	Valid
	DK2	Penggunaan waktu secara efektif	0,788	0,3	Valid
	DK3	Tidak pernah mangkir/tidak masuk kerja	0,758	0,3	Valid
	DK4	Mematuhi peraturan perusahaan	0,737	0,3	Valid
	DK5	Target Pekerjaan	0,770	0,3	Valid
Sanksi	SK1	Usaha meminimalisir kesalahan	0,691	0,3	Valid
	SK2	Hukuman lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan	0,688	0,3	Valid
	SK3	Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan	0,697	0,3	Valid
	SK4	Hukuman diberikan setelah terbukti ada penyimpangan	0,737	0,3	Valid

Sumber : Hasil olah data 2021

Pengujian reliabilitas menggunakan aplikasi statistik SPSS. Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,600 (Ferdinand, 2014).

Adapun hasil uji reliabilitas data dilihat pada tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Interval Reliabilitas	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Perilaku Karyawan (PK)	0,600	0,816	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,600	0,778	Reliabel
Sanksi (SK)	0,600	0,780	Reliabel

Sumber : Hasil olah data 2021

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah didapat dari data primer dengan penyebaran kuisioner. Kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah model tertutup yang sudah disediakan jawaban sehingga responden hanya tinggal mengisi jawaban yang telah disediakan yang sesuai dengan pendapat responden tersebut.

Penyebaran kuisioner tersebut nantinya akan dilakukan secara online dan offline. Penyebaran online dilakukan dengan cara menggunakan *google form* yang disebarakan melalui media sosial aplikasi *WhatsApp*. Sedangkan untuk penyebaran kuisioner secara *offline* dengan cara memberikan kepada responden secara langsung. Data hasil dari responden ini nantinya akan di evaluasi kembali untuk menentukan layak tidaknya jawaban dari responden yang telah diisyaratkan.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam data kuantitatif adalah untuk diarahkan menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Analisis data kuantitatif menggunakan metode statistik yang sudah tersedia yang menguji hipotesis hubungan antara dua variabel (Sugiyono, 2012:426). Seperti yang dipaparkan dibawah ini:

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran umum setiap data yang diperoleh dari masing-masing variabel yang diteliti (Samsu, 2017). Informasi yang diperoleh dari hasil deskriptif data ini ditampilkan distribusi frekuensi, statistik rata-rata, dan angka indeks.

3.8.2 Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Namun sebelum pengujian hipotesis tersebut dilakukan terlebih dahulu beberapa persyaratan pengujian (Andry, 2019). Adapun tahapan yang dilakukan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan evaluasi hasil regresi koefisien determinasi (R^2), uji kelayakan model (uji F) dan uji hipotesis (Uji t). Penjelasan sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam (Gunawan, 2015) pengujian asumsi klasik dibagi menjadi beberapa pengujian yakni pengujian multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Penelitian ini tidak menguji autokorelasi karena data yang digunakan bukan data *time*. Masing-masing pengujian dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengujian multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel independen. Uji multikolinieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi linier berganda, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas dalam data (Ghozali, 2018)

2. Pengujian heterokedastisitas digunakan untuk menguji adanya variabel pengganggu yang tidak konstan. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *glejser*. Metode ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute* terhadap variabel independen lainnya. Jika β signifikan, maka terindikasi terdapat heterokedastisitas dalam model (Janie, 2012).
3. Pengujian normalitas yaitu digunakan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik kolomogorov-smirnov melihat *asyp.sig* pada hasil *output* SPSS. Apabila nilainya kurang dari 0,5 maka data berdistribusi normal (Gunawan, 2015).

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2012:277) menyatakan bahwa analisis regresi berganda dilakukan oleh peneliti yang akan meramalkan keadaan naik turunnya variabel dependen dan variabel independen yang lebih dari 1 (satu). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Selanjutnya digunakan persamaan dari model regresi linier berganda dengan persamaan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Perilaku Karyawan)

a = Konstanta

b_1X_1 = Koefisien Regresi Variabel independen 1 (Disiplin Kerja)

b_2X_2 = Koefisien Regresi Variabel independen 2 (Sanksi)

e = eror

c. Evaluasi Regresi

Evaluasi regresi dalam (Gunawan, 2015) dilakukan untuk mengetahui seberapa baik hasil regresi penelitian yang dilakukan. Evaluasi regresi dilakukan dengan memberikan penilaian seberapa baik (*goodness of fit*) model regresi menjelaskan variasi variabel independen melalui koefisien determinasi (R^2). Kemudian menguji kelayakan model (uji F) dengan uji signifikan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen (*overall fit*), serta melakukan uji signifikan (uji t) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (*significance test*). Berikut penjelasan dari masing-masing pengujian dengan menggunakan hasil *output* SPSS (Gunawan, 2015) yaitu:

- 1) Koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan melihat tabel *R Square* dan dibentuk prosentase total variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel dependen dalam model regresi.
- 2) Uji kelayakan model (uji F) dilakukan dengan melihat tabel *ANOVA*. Apabila tingkat signifikansi kurang dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa model yang diajukan merupakan model yang layak.
- 3) Uji signifikansi (uji-t) dapat diperoleh dari tabel *coefficients*. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis yang diajukan diterima. Sebaliknya apabila lebih dari 0,05, maka hipotesis yang diajukan ditolak.