

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Secara teoritis variabel penelitian dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Untuk dapat dikatakan variabel yang bervariasi maka penelitian harus didasarkan pada sekelompok sumber data atau obyek yang bervariasi. Variabel ini juga dapat merupakan atribut idang keilmuan atau kegiatan tertentu.

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016:38). Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi :

a. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2009:59) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3).

b. Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Menurut Sugiono (2013:59) Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013:38) mengartikan definisi operasional variabel sebagai suatu definisi yang diberikan pada variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah:

a. **Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah salah satu penentu keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Ada beberapa cara untuk mengukur indikator kinerja yaitu:

- 1) Kuantitas hasil kerja: Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pada kuantitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk dapat diukur sesuai dengan target pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari cara karyawan menyelesaikan tugas dan pekerjaan kantor sesuai target waktu yang diberikan perusahaan maupun atasan.

- 2) Kualitas hasil kerja: Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur dengan penilaian perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kualitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk dapat diukur dengan pencapaian hasil kerja yang baik dari karyawan. Kualitas kerja sendiri dapat dilihat dari karyawan mampu mengerjakan tugas dengan baik, teliti dan cermat.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas: Pada PDAM Kabupaten Nganjuk dalam melaksanakan efisiensi tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja: Pada karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk semua peraturan dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku serta menaati hukum yang telah ditetapkan.
- 5) Inisiatif: Setiap karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk dituntut untuk melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang terjadi sekitar, serta berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan sesuatu.
- 6) Ketelitian: Dalam melakukan pekerjaan pada PDAM Kabupaten Nganjuk diukur sesuai dengan ketelitian, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai tujuan perusahaan atau belum.

- 7) **Kepemimpinan:** Dalam hal ini pimpinan memberikan arahan atau pendekatan terhadap karyawannya sehingga mempunyai pengaruh dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
 - 8) **Kejujuran:** Kejujuran merupakan salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan. Namun, dalam PDAM Kabupaten Nganjuk karyawan biasanya diungkapkan dengan ucapan ataupun perbuatan dengan spontan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa ada rekayasa dari yang diucapkan dan dilakukannya.
 - 9) **Kreativitas:** Dalam hal ini karyawan kantor PDAM Kabupaten Nganjuk di haruskan untuk membuat atau memunculkan ide/gagasan baru.
- b. **Variabel Independen (X)**

Terdapat tiga variabel independen pada penelitian ini, yaitu: Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3).
Devinisi dari variabel tersebut sebagai berikut :

1) **Budaya Organisasi (X₁)**

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang terdapat pada suatu perusahaan dan dijadikan sebagai tuntunan perusahaan sehingga mampu membedakannya dengan perusahaan lain. Pada kantor PDAM Kabupaten Nganjuk budaya organisasi berfungsi untuk memperkuat standart perilaku karyaawan agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan efisien

dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini akan menggunakan indikator dari Afandi (2018,89) yaitu:

a. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma dalam PDAM Kabupaten Nganjuk ini yaitu dengan memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu dengan norma yang bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan kinerja karyawan.

b. Nilai dominan

Nilai dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi, Pada kantor PDAM Kabupaten Nganjuk sebagian besar karyawannya menghendaki perubahan ke arah yang lebih baik dalam segala bidang, seperti politik, ekonomi, hukum, dan sosialnya.

c. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Di kantor PDAM Kabupaten Nganjuk aturan yang di terapkan dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

2) Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Pada kantor PDAM Kabupaten Nganjuk motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja. Variabel ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik pada kantor PDAM Kabupaten Nganjuk kebutuhan fisik yang diberikan kepada karyawan berupa dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dsb.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan dalam bekerja keamanan dan keselamatan tentunya sangat dibutuhkan, hal ini sesuai dengan yang telah didapatkan oleh karyawan kantor PDAM Kabupaten Nganjuk yaitu ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial karyawan pada perusahaan PDAM Kabupaten Nganjuk dapat dilihat dari hubungan baik yang dibangun oleh karyawan dengan rekan kerja dan atasan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan hidup bersama orang lain dalam pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dari cara rekan kerja menerima karyawan dengan baik, serta perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam acara-acara yang diadakan kantor.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Dalam penghargaan maupun pengakuan perusahaan kepada karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk sangat penting dalam diri karyawan. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula penghargaan dalam diri karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan semakin meningkatnya status maka dirinya akan disegani dan dihormati orang.

e. Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan perwujudan diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengarahkan kemampuan dan potensinya. Dalam kondisi ini karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk meningkatkan kemampuan dalam

dirinya secara optimal dengan mengikuti kegiatan seminar, lokarkarya, dan diskusi antar karyawan.

3) Disiplin Kerja (X₃)

Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku. Pada kantor PDAM Kabupaten Nganjuk disiplin kerja bertujuan untuk mematuhi peraturan yang berlaku, serta sanggup menerima sanksi apabila melanggar tugas yang telah diberikan. Variabel ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Taat terhadap aturan waktu

Dalam kantor PDAM Kabupaten Nganjuk aturan waktu jam kerja karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan yaitu masuk jam kerja pukul 07.00 WIB serta pulang nya tepat pukul 15.00.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku maksudnya yaitu karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk melakukan tanggung

jawab, tugas dan pekerjaannya sesuai dengan jabatan masing-masing.

d. Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lainnya yang ada di kantor PDAM Kabupaten Nganjuk berupa aturan tentang yang di perbolehkan atau yang tidak diperbolehkan dilakukan oleh para karyawannya.

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif Menurut Sugiyono (2013;13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Teknik Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013;69). Tujuan dari penelitian asosiatif adalah untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang berfungsi sebagai penyebab dan variabel mana yang berfungsi sebagai akibat.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Nganjuk, tepatnya di Jl. Dermoyo No. 65 Payaman Kecamatan Nganjuk, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Kode pos 64418. Alasan saya mengambil penelitian di PDAM Kabupaten Nganjuk karena saya tertarik untuk meneliti masalah kinerja karyawan yang ada di PDAM Kabupaten Nganjuk.

2. Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, waktu penelitian yaitu sesuai dengan rencana penelitian dan batas waktu yang telah ditentukan. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan yaitu terhitung Maret 2022 sampai dengan Juni 2022.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:135) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi ini bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Obyek dalam penelitian ini adalah PDAM Kabupaten Nganjuk dan yang menjadi subyeknya adalah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah populasi seluruh karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk adalah sebanyak 40 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:81), Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan jumlah populasi pada PDAM Kabupaten Nganjuk maka teknik penentuan sampel ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* yaitu sensus/*sampling* total. Menurut Sugiyono (2019:133), sampel total ialah penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk sejumlah 40 karyawan.

E. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Menurut Arikunto (2013:203) menyatakan “instrumen penelitian alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”. Senada dengan itu sugiyono (2016:148) menyatakan “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Adapun kisi-kisi kuisisioner adalah sebagaimana dalam tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen

	Variabel	Indikator	Jumlah pertanyaan
1	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreatifitas	1 item 1 item 1 item 1 item 1 item 1 item 1 item 1 item 1 item
2	Budaya Organisasi (X1)	1. Norma 2. Nilai dominan 3. Aturan	2 item 2 item 2 item
3	Motivasi Kerja(X2)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan nyaman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri	2 item 2 item 2 item 2 item 2 item
4	Disiplin Kerja (X3)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya	2 item 2 item 2 item 2 item
Jumlah Pertanyaan			33 item

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket/kuesioner yang berisi pernyataan yang jawabannya berbentuk 5 (lima) alternatif jawaban mulai sangat tidak setuju hingga sangat setuju, sehingga responden dapat memilih jawaban yang dianggap sesuai. Untuk kebutuhan analisis peneliti, maka jawaban dari responden di *skoring* menggunakan skala *Likert (Likert't Summated Ratings)* sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pedoman Pemberian Skor

No.	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016;147)

Untuk mengetahui interval atau rentang skala untuk mengkategorikan rata-rata dari distribusi frekuensi menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Rentang Skala Rata-rata

Rata-rata	Kategori
$1,00 \leq - \leq 2,33$	Rendah / Tidak Baik
$2,33 < - \leq 3,67$	Sedang / Cukup Baik
$3,67 < - \leq 5,00$	Tinggi / Baik

2. Validitas dan Reabilitas Instrumen

Dalam penelitian ini instrumen akan diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas sebagai alat ukur suatu instrumen. Sistematis uji validitas dan reliabilitas akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Sebelum data diproses terlebih dahulu dilakukan uji validitas untuk menguji alat ukur atau kuesioner. Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2009) suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Peneliti menguji validitas instrumen dengan menghitung koefisien korelasi skor pada setiap butir pertanyaan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics* 23.

Teknik dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid)
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid)

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X _{1.1.1}	0,878	0,312	Valid
	X _{1.1.2}	0,650	0,312	Valid
	X _{1.2.1}	0,848	0,312	Valid
	X _{1.2.2}	0,586	0,312	Valid
	X _{1.3.1}	0,531	0,312	Valid
	X _{1.3.2}	0,478	0,312	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X _{2.1.1}	0,826	0,312	Valid
	X _{2.1.2}	0,756	0,312	Valid
	X _{2.2.1}	0,650	0,312	Valid
	X _{2.2.2}	0,692	0,312	Valid
	X _{2.3.1}	0,728	0,312	Valid
	X _{2.3.2}	0,898	0,312	Valid
	X _{2.4.1}	0,729	0,312	Valid
	X _{2.4.2}	0,631	0,312	Valid
	X _{2.5.1}	0,633	0,312	Valid
X _{2.5.2}	0,726	0,312	Valid	
Disiplin Kerja (X3)	X _{3.1.1}	0,720	0,312	Valid
	X _{3.1.2}	0,659	0,312	Valid
	X _{3.2.1}	0,629	0,312	Valid
	X _{3.2.2}	0,624	0,312	Valid
	X _{3.3.1}	0,757	0,312	Valid
	X _{3.3.2}	0,567	0,312	Valid
	X _{3.4.1}	0,580	0,312	Valid
	X _{3.4.2}	0,633	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{.1}	0,716	0,312	Valid
	Y _{.2}	0,580	0,312	Valid
	Y _{.3}	0,602	0,312	Valid
	Y _{.4}	0,570	0,312	Valid
	Y _{.5}	0,768	0,312	Valid
	Y _{.6}	0,608	0,312	Valid
	Y _{.7}	0,599	0,312	Valid
	Y _{.8}	0,612	0,312	Valid
	Y _{.9}	0,579	0,312	Valid

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Dari tabel 3.3 dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari semua item lebih besar dari pada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam variabel sudah valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Arikunto (2010:250) suatu instrumen dikatakan reliable jika instrument tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dengan uji statistic Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally, 1967). Hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,756	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,899	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,792	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,799	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.4 diatas, didapatkan nilai Cronbach Alpha untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,799, budaya organisasi adalah 0,756, motivasi kerja adalah 0,899, dan disiplin kerja adalah 0.792. sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan untuk seluruh item pertanyaan dapat dikatakan reliabel (baik) sebab nilai *Cronbach Alpha* sudah diatas 0,6.

F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang diteliti adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2019;194), ada 2 (dua) metode pengumpulan data yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah sumber yang memberikan data secara langsung kepada peneliti, seperti data yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau data hasil wawancara dengan peneliti.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada peneliti, misalkan lewat orang lain, ataupun berupa dokumen.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2013;265) Penelitian ini terdapat langkah-langkah untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Angket (kuesioner)

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data

dengan cara mengajukan pertanyaan untuk dijawab oleh responden secara tertulis untuk karyawan PDAM Nganjuk.

b. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh konsep dan landasan teori dengan mempelajari berbagai literature, buku, dan dokumen yang berkaitan dengan objek pembahasan.

G. Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kuantitatif. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23. Dengan demikian, pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan analisis sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data untuk membuktikan hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018;161), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal. Karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu dengan analisis grafik. Pada histogram data dikatakan memiliki distribusi

yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada *normal probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. MenurutGhozali (2018:30-31), dasar pengambilan keputusan pada uji *Kolmogrov Smirnov* sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat gejala multikolonieritas sebaliknya jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terdapat gejala multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2012:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian

dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED.

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013;275) analisis regresi berganda adalah analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, jika peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor

dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel budaya organisasi (X1) motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Motivasi kerja

X3 = Disiplin kerja

b1 = Koefisien regresi budaya organisasi

b2 = Koefisien regresi motivasi kerja

b3 = Koefisien regresi disiplin kerja

e = Kesalahan pengganggu (*standar error*)

3. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas (*dependent*). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011;97).

Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil, maka kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Sebaliknya nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Nilai R^2 menunjukkan hubungan secara bersama-sama variabel independen terhadap pola variabel dependen. Sedangkan nilai *Adjusted R²* digunakan untuk melihat pengaruh jumlah variabel terhadap nilai Y.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:179), uji-t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji-t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Untuk melakukan uji-t pada penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan SPSS dengan uji satu arah dengan tingkat signifikan yang ditetapkan adalah 5%. Menurut Ghozali (2018:99), kriteria pengambilan keputusan dalam uji-t antara lain:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel

terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya.

- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya.

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2018:179), uji-F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji-F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji-F di dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan bantuan SPSS. Menurut Ghozali (2018:98), kriteria pengambilan keputusan dalam uji-F antara lain:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel.
- 3) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.