BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Asta Kanti Insurance Broker di JL. Tb Simatupang No.18, Pasar Minggu, Kebagusan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta pada bulan Februari sampai dengan Agustus 2023, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. 1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian Tahun 2023

KEGIATAN	BULAN						
	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt
Persetujuan Judul							
Persetujuan Judul dan Dosen Pembimbing							
Pembagian Surat Permohonan Ijin Penelitian							
Penyusunan Proposal 1 (Bab 1,2,3, DP + Kuestioner)							
Seminar Proposal							
Perbaikan Hasil Seminar Proposal							
Penelitian dan Penulisan Bab 4 & 5							
Penyerahan Working in Progress 2 (WP-2)							
Sidang Skripsi dan Ujian Komprehensif							
Sidang Skripsi dan Ujian Komprehensif (Ulang/Susulan)							
Perbaikan Skripsi							
Persetujuan dan Pengesahan Skripsi							

Sumber : Penelitian 2023

3.2 Jenis Penelitian

Robert Groves (2019:700) seorang ahli survey terkemuka, “survey menghasilkan informasi yang secara alami bersifat statistik”. Survey merupakan bentuk dasar kuantitatif”. Penelitian survey menanyakan kepada beberapa responden tentang kepercayaan, pendapat - pendapat, karakteristik, dan perilaku yang telah atau sedang terjadi hubungan variabel, dan untuk menguji hipotesis”.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Ismiyanto (2021:5) Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang. Benda suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh atau memberikan informasi (data) penelitian. PT Asta Kanti Insurance Broker kantor cabang dan 1 kantor pusat. Jumlah karyawan hingga 2023 mencapai 30 karyawan, baik yang bekerja di kantor pusat maupun kantor cabang di seluruh jakarta dan kalimantan barat (potianak). Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT Asta Kanti Insurance Broker yang bekerja di kantor pusat *Office 18 park*. Kantor tersebut dijadikan populasi karena dari segi wilayah atau area sangat mudah untuk dijangkau oleh peneliti dan juga jumlah karyawan dapat mendukung untuk dijadikan populasi dalam penelitian ini.

3.3.2 Sampel

Menurut Eddy Roflin, dkk., (2021:11). Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau, sampel dapat didefinisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a. PT Asta Kanti Insurance Broker yang diklasifikasikan kriteria karyawannya lebih banyak dan sedikit, yakni karyawan terbanyak terdapat di Asta Kanti Insurance Broker kantor pusat di *Office 18 park* dan jumlah karyawan paling sedikit adalah Asta Kanti Insurance Broker cabang di kalimantan barat (potianak).
- b. Karyawan salah satu sistem perekrutan karyawan Asta Kanti melakukan magang selama satu tahun, jika karyawan tersebut kinerjanya baik maka diangkat menjadi karyawan tetap. Sehingga karyawan tersebut secara pasti telah merasakan iklim organisasi dan sudah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Direktur Utama	1
2	Direktur	1
3	Head of employee benefit	1
4	Manager Keuangan	1
5	HRD Manager	1
6	Junior Manager	1
7	Marketing Support	3
8	Area Manager	1
9	Supervisor Finance	1
10	Staff Klaim	2
11	Staff Finance	2
12	Staff Admin	2
13	Driver	1
14	Kurir	1
15	Head GA	1
17	office Boy	1
18	Resepsionis	1
19	Staff Access Klaim	2
20	Staff General	2
21	Staff Kartu Kesehatan	2
22	Staff GA	2
	Total Karyawan	30

Sumber : PT Asta Kanti Insurance Broker.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dengan penjabaran dari Sugiyono (2019:50) yaitu :

1. Kuesioner (Angket), yaitu memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Observasi, dimana merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses proses pengamatan dan ingatan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik yang terdapat dari berbagai sumber data dan berbagai cara seperti kuesioner (angket), dimana penelitian sudah menyediakan jawaban sehingga responden tinggal memilih. Responden dapat menjawab dengan memberikan tanda cheklist ($\surd$) dari pilihan jawaban yang tersedia diantaranya yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen. Adapun menurut Sugiyono (2019:69) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent* Variabel)

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang pertama yaitu variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas dinotasikan dengan X yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), prestasi kerja (X_3) yang di definisikan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X₁)

Disiplin kerja adalah setiap perorangan dan juga dikelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Agustin, 2020:7). Menurut Robinns dalam Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti (2019:8). Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Disiplin Waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar

b. Disiplin Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap serta dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

2. Lingkungan Kerja (X₂)

Menurut Yoyo, dkk (2018:49) lingkungan kerja adalah lingkungan kerja diman pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sedarmayanti, (2018:31). Mengungkapkan beberapa faktor pembentuk suatu kondisi lingkungan kerja sebagai berikut :

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja. Kualitas udara dapat berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

c. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Kebisingan dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerja dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak , tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Seorang karyawan tidak dapat bekerja jika tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak, dalam keadaan tertentu kepadatan tempat bekerja tempat bekerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan karyawan.

e. Tata warna di tempat kerja

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain - lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

f. Aroma di tempat kerja

Adanya bau disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

g. Keamanan di tempat kerja

Salah satu untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan. Hal tersebut diperlukan guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik karyawan dari gangguan - gangguan seperti premanisme dan mencegah pencurian pribadi karyawan.

3. Prestasi Kerja (X_3)

Menurut Sutrisno, Edy (2017:149) dalam kegiatan sehari hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai yang mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja dimaksudkan untuk mengetahui pencapaian sasaran organisasi, pencapaian sasaran kelompok dan sasaran individu. Prestasi kerja adalah salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat *multi mensional*, dimana indikator prestasi kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerjasama dengan rekan kerja (Malthis dan Jackson, 2019:105).

a. Kualitas kerja.

Bagi perusahaan baik bergerak di bidang jasa, penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.

b. Kuantitas kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

c. Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.

d. Kerjasama

Kerjasama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebas dinotasikan Y, dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Menurut Ismail (2020:77) pengukuran kinerja SDM merupakan proses untuk mengukur dan menilai bagaimana kontribusi SDM terhadap kinerja organisasi. Adapun tujuan dalam kinerja didalamnya kinerja dapat diwujudkan dari perilaku kerja karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya pada perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Robbins dalam Bairizki (2020:7) menjelaskan enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang meliputi :

a. Kualitas

Kualitas dapat diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjelaskan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Untuk pemahaman yang lebih mendalam tentang variabel di atas. Yang dimana telah dijelaskan definisi tentang variabel, indikator variabel dan pengukuran atas indikator. Lihat ringkasan tabel 3.3 di bawah ini dimana merupakan sebuah tabel variabel variabel:

Tabel 3. 3 Variabel Definisi Operasional

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Disiplin kerja (X ₁)	Disiplin kerja adalah setiap perorangan dan juga dikelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seadainya tidak ada perintah (Agustin, 2020:7)	1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan 3. Disiplin tanggung jawab	Skala likert
Lingkungan kerja (X ₂)	Menurut Riyadi, Selamat (2018:69) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduan, kebersihan tempat kerja dan memadaitidaknya alat alat perlengkapan kerja.	1. Penerangan 2. Sirkulus udara 3. Kebisingan 4. Dekorasi 5. Tata warna 6. Aroma ruangan 7. Keamanan	Skala likert
Prestasi kerja (X ₃)	Penilaian prestasi kerja dimaksudkan untuk mengetahui pencapaian sasaran organisasi, pencapaian sasaran kelompok dan sasaran individu. Prestasi kerja adalah salah satu ukuran dari perilaku yang aktual ditempat kerja yang bersifat multimensional, dimana indikator prestasi kerja dan kerjasama dengan rekan kerja (Malthis dan Jakson,2019:105)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu kerja 4. Kerjasama	Skala likert
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Ismail (2020:77) pengukuran kinerja SDM merupakan proses untuk mengukur dan menilai bagaimana kontribusi SDM terhadap kinerja organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Skala likert

Sumber : Penulis 2023

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah analisis data linear berganda. Selanjutnya uji hipotesis yaitu uji f dan uji t untuk mengetahui variabel bebas dan variabel terikat kemudian tarik kesimpulan. Teknik analisis data ini menggunakan teknik *Statistical Program for Special Science (SPSS)*.

3.6.1 Skala dan Angka Penafsiran

Penelitian ini menggunakan kuesioner adapun penilaiannya dengan menggunakan Skala *Likert*, dimana setiap jabatan instrumen dibuat menjadi 5 (lima) gradasi dari sangat gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, yang dapat berupa kata - kata, seperti :

- a. Sangat setuju = (Skor 5)
- b. Setuju = (Skor 4)
- c. Kurang Setuju = (Skor 3)
- d. Tidak setuju = (Skor 2)
- e. Sangat tidak setuju = (Skor 1)

Dengan menggunakan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pertanyaan jawaban atas pertanyaan atau pertanyaan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan. Guna memutuskan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompok - kelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut. Dalam penghitungan angka penafsiran. Dalam penelitian ini menggunakan rumus interval. Adapun penghitungan rumus interval seperti berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5-1) / 5 \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Tabel 3. 4 Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5.00	Sangat Setuju

Rumus penafsiran yang digunakan sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum f (X)}{n}$$

Keterangan :

M = Angka penafsiran

f = Frekuensi Jawaban

x = Skala nilai

n = Jumlah seluruh jawaban

Sumber : Muhamad A.S., Beddy I.M., Denny Hermawan., (2018:66) ISSN: 2442:3971

3.7 Persamaan regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada dasarnya regresi linear berganda adalah model prediksi atau peramalan dengan menggunakan data berskala interval atau rasio serta terdapat lebih dari satu indikator. Menurut Simbolon, Sahat (2022) model regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y^{''} = Nilai yang diprediksikan (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta atau bila nilai $X_1 = 0$ dan $X_2 = 0$

b₁ = Koefisien regresi pertama

b₂ = Koefisien regresi kedua

X₁ = Nilai variabel prediktor pertama (Disiplin Kerja)

X₂ = Nilai variabel prediktor kedua (Lingkungan Kerja)

X₃ = Nilai variabel prediktor ketiga (Prestasi Kerja)

e = Error distribances

Sumber : Simbolon, Sahat (2022 : 61)

Demikian dalam penelitian ini. Analisis regresi berganda tidak dilakukan secara manual dengan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *statistical program for Social Sciene* (SPSS) untuk sistem operasi *Windows*. Demikian penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan realibitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji hetersokedasitas, Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan Uji t (Uji Parsial).

3.8 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid atau reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1 Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur validitas , Sugiyono (2017:177) mengatakan uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara sata yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item

tersebut dinyatakan valid tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan SPSS versi 25 untuk menganalisis uji validitas dari rencana penelitian ini. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $> 0,3$ (Sugiyono, 2017:179). Oleh karena itu semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

2 Uji Reliabilitas

Menurut Wahyudin dan Andika (2020) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dipergunakan secara berulang akan menunjukkan hasil pengukuran yang sama. Reliabilitas menunjukkan konsistensi kuesioner terhadap jawaban responden dalam beberapa kali pengujian pada kondisi yang berbeda dengan menggunakan kuesioner yang sama. Reliabilitas menunjukkan konsistensi terhadap jawaban responden dalam beberapa kali pengujian pada kondisi dengan kuesioner yang sama. Uji reliabilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan/pertanyaan yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan tingkat / taraf signifikan yang digunakan. Tingkat / taraf signifikan yang digunakan bisa 0,5 0,6 hingga 0,7 tergantung kebutuhan dalam penelitian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Untuk menghindari perolehan hasil yang bisa, maka model regresi harus memenuhi beberapa asumsi yang, disebut dengan asumsi klasik meliputi :

- a. Uji Normalitas

Dalam Uji normalitas dapat menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai *residual* terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah

memiliki nilai *residual* yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing – masing variabel tetapi juga pada residualnya (Duli, 2019:114). Dengan Uji ini dapat dilakukan dengan kurva, maka dari itu histogram mendekati garis “lonceng” maka uji normalitas dikatakan normal. Uji Normalitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak, jika sebaran data penelitian berdistribusi normal, maka uji statistik parametrik dapat dilaksanakan, sebaliknya jika sebaran data tidak berdistribusi normal maka uji nonparametrik yang dapat dilaksanakan. Salah satu bentuk uji normalitas adalah dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov*. (Wijayanti, 2019 : 77)

H0 : Data residual terdistribusi normal apabila Sig hitung > 0,05

Ha : Data residual tidak terdistribusi normal apabila Sig hitung < 0,05

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatna (2020:53) uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak adanya multikolinieritas. Melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *tolerance* :

- a). Jika nilai *tolerance* > 0,10 ; tidak terjadi multikolinieritas
- b). Jika nilai *tolerance* < 0,10 ; terjadi multikolinieritas

Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF :

- a). Jika nilai VIF < 0,10 ; tidak terjadi multikolinieritas
- b). Jika nilai VIF > 0,10 ; terjadi multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. (Ita Rahmati, dkk., 2020:17), dalam uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini dapat menggunakan menggunakan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Seperti diketahui bahwa dalam uji statistik pasti harus mempunyai dasar pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan dilakukan sebagai pedoman atau acuan dalam menentukan sebuah kesimpulan. Adapun dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Model yang ada pada penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), prestasi kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y).

3.10 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis diartikan sebagai dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi hipotesis berarti dugaan atau jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya. (Siregar dalam Nikolaus Duli 2019:130).

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (distribusi F) digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel variabel atau lebih. Jadi hipotesis berarti dugaan atau jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya. (Siregar dalam Nikolaus Duli 20219:130). Pengujian hipotesis dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

dk = (n-k-1) derajat kebebasan

Sumber : Muhammad Isa Indrawan (2017:4)

Perhitungan uji hipotesis ini menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Adapun pengujian dengan membandingkan dengan ketentuan yaitu:

- a. Jika $>$ pada α 5 % maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).
- b. Jika $<$ pada α 5 % maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 - 1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel - variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi (R^2) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel - variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka koefisien determinasi (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti koefisien determinasi (R^2), nilai *adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. (Riyanto dan Aglis 2020 :141).

3. Uji Parsial (t)

Menurut Ghazali (2021:58) menyatakan bahwa uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t table, pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Bila $t_{\text{terhitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi ($\text{Sig} < 0,05$), maka H_a diterima, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila $t_{\text{terhitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($\text{Sig} > 0,05$), maka H_a ditolak, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.