

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Bogor. Penelitian ini berlangsung selama enam bulan, yang dimulai dengan observasi lapangan pada bulan maret 2023 yaitu dengan kegiatan magang, lalu dilanjutkan dengan meminta izin untuk melakukan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, analisis dan evaluasi. Tahapan tersebut penulis lakukan secara bertahap dan selalu dilakukan evaluasi pada setiap tahapannya mulai dari bulan Maret sampai dengan Agustus sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■																							
2	Pengajuan Izin		■																						
3	Persiapan Penelitian			■	■	■																			
4	Pengumpulan Data					■	■	■	■	■	■	■													
5	Pengolahan Data												■												
6	Analisis Dan Evaluasi													■	■										
7	Penulisan Laporan															■	■	■	■	■	■	■			
8	Seminar Hasil																							■	

Sumber: Rencana Penelitian (2023)

3.2. Jenis Penelitian

Jenis yang peneliti gunakan adalah penelitian kuantitatif. Adapun menurut sujarweni (2019:12) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau

cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan yang dilakukan memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan variabel. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang Kota Bogor yang berjumlah 30 karyawan, dari CP Bogor, UPC Tajur, UPC BTM, UPC Sukasari, UPC Cisarua dan UPC Pamoyanan.

No	Bagian	Jumlah
1	Pimpinan Cabang	1 Orang
2	Pengelola UPC	8 Orang
3	Penaksir	2 Orang
4	Pengelola Agunan	1 Orang
5	Kasir	12 Orang
6	Pemasaran	6 Orang
Total		30 Orang

Sumber: Pegadaian 2023

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:89) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh sering digunakan apabila populasi berjumlah relative kecil atau kurang dari 30. Penulis menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Bogor berjumlah 30 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya data yang dipilih dari responden melalui kuesioner atau data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan dua data primer dari responden melalui kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2019:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner kepada pihak yang terkait yaitu karyawan PT. Pegadaian cabang Kota Bogor.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:38). Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objeklain. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*Dependent variable*).

3.5.1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y. Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari loyalitas karyawan, motivasi kerja dan budaya organisasi. Yang penulis definisikan sebagai berikut:

1. Loyalitas Karyawan (X1)

Sudimin (2019:1) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktunya untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang tersebut berstatus sebagai karyawan.

Menurut Sutanto dan Perdana (2019) Loyalitas karyawan dapat terlihat melalui sikap dan perilaku karyawan saat bekerja dalam perusahaan. Sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan loyalitas karyawan terkandung dalam setiap indikator loyalitas karyawan yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan. Terdapat empat indikator loyalitas karyawan menurut Saydam dalam Sutanto dan Perdana (2019), antara lain:

a) Kepatuhan

Kepatuhan merupakan kemampuan karyawan dalam mematuhi setiap peraturan yang berlaku, menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, serta tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

b) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan berani menanggung segala resiko yang terjadi atas tindakan yang telah diambilnya.

c) Dedikasi

Dedikasi merupakan kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan karyawan dengan tulus kepada perusahaannya. Jika seorang karyawan semakin memiliki rasa dedikasi yang tinggi maka semakin tinggi pula loyalitasnya.

d) Integritas

Integritas merupakan kemampuan karyawan dalam memberikan informasi, berbicara, dapat mengakui kesalahan dengan tepat sesuai dengan realita yang terjadi.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2020:141). Adapun Indikator Motivasi Kerja Menurut (Hasibuan 2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisik.

Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.

b) Kebutuhan Rasa aman dan keselamatan.

Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

c) Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya

Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

3. Budaya Organisasi (X3)

Sedarmayanti (2016:99), menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, dan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.”. Menurut Wahjono (2022:5) Budaya organisasi mungkin diciptakan dan

ditegakkan oleh pendiri. Namun manakala budaya organisasi di tahap awal itu lemah maka kewajiban penerusnya untuk memperkuat dan merubah budaya menjadi budaya organisasi baru yang kuat dan cocok. Budaya organisasi yang baik adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap anggota organisasi mampu menjadi manusia yang produktif, kreatif, bekerja dengan antusias sesuai dengan peminatan, dan mampu merubah produk usang menjadi produk yang mempunyai nilai tambah tinggi dengan inovasi yang unik.

Menurut Ariani (2018) indikator-indikator untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini, yaitu:

- a) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh organisasi mendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b) Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh organisasi menuntut karyawan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
- c) Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh organisasi menekankan pada pencapaian hasil daripada cara mencapai hasil.
- d) Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh organisasi menekankan pekerjaan diselesaikan berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

3.5.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini digunakan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

- a) Kuantitas hasil kerja.
- b) Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- c) Disiplin kerja. Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- d) Inisiatif. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap

sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

- e) Ketelitian. Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
- f) Kepemimpinan. Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- g) Kejujuran. Salah satu sikap manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- h) Kreativitas. Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

Untuk memahami lebih dalam tentang variabel, definisi, indikator dan pengukuran atas indikator diatas maka dilihat pada rangkuman tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Loyalitas karyawan (X1)	Loyalitas karyawan dapat terlihat melalui sikap dan perilaku karyawan saat bekerja dalam perusahaan. Sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan loyalitas karyawan terkandung dalam setiap indikator loyalitas karyawan yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan (Sutanto dan Perdana: 2019)	a) Kepatuhan b) Tanggung Jawab c) Dedikasi d) Integritas	Skala Likert
Motivasi Kerja (X2)	Serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain McClelland dan Veithzal Rival (2018:837)	a) Kebutuhan fisik. b) Kebutuhan Rasa aman dan keselamatan c) Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya	Skala Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Budaya Organisasi (X3)	Menurut Wahjono (2022:5) Budaya organisasi mungkin diciptakan dan ditegakkan oleh pendiri. Namun manakala budaya organisasi di tahap awal itu lemah maka kewajiban penerusnya untuk memperkuat dan merubah budaya menjadi budaya organisasi baru yang kuat dan cocok. Budaya organisasi yang baik adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap anggota organisasi mampu menjadi manusia yang produktif, kreatif, bekerja dengan antusias sesuai dengan peminatan, dan mampu merubah produk usang menjadi produk yang mempunyai nilai tambah tinggi dengan inovasi yang unik	a) Inovasi dan pengambilan resiko. b) Perhatian ke hal yang rinci atau detail c) Orientasi hasil d) Orientasi tim	Skala Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan suatu perwujudan dari kemampuan karyawan dalam bentuk karya nyata, yakni suatu hal yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab yang tinggi untuk kemajuan organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah suatu hal yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Suwanto 2019:156).	a) Kuantitas hasil kerja. b) Efesien dalam melaksanakan tugas c) Disiplin kerja d) Inisiatif e) Ketelitian. f) Kepemimpinan g) kejujuran. h) kreativitas.	Skala likert

Sumber: Peneliti (2023)

3.6. Teknik Analisis Data Teknik

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab atau memecahkan masalah dan hipotesis yang sudah dirumuskan. Selanjutnya data-data yang sudah penulis kumpulkan

akan diolah untuk mengambil kesimpulan sesuai dengan uji yang digunakan. Dari kesimpulan tersebut akan diketahui pengaruh antara variabel *independen* dengan *dependen* nya.

3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran

Seperti telah disampaikan sebelumnya, bahwa dalam penelitian ini nanti akan digunakan kuesioner. Adapun penilaiannya dengan menggunakan Skala Likert, dimana setiap jawaban instrumen dibuat menjadi 5 (lima) gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, yang dapat berupa kata-kata, seperti:

- a) Sangat Setuju (Skor 5)
- b) Setuju (Skor 4)
- c) Netral (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 pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Guna menentukan 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, ragu-ragu, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

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

Tabel 3. 3 Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah

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

Keterangan:

- M = Angka penafsiran
- f = Frekuensi jawaban
- x = Skala nilai
- n = Jumlah seluruh jawaban

3.6.2. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X1), (X2), (X3)..... (Xn)

dengan satu variabel terikat. Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = konstanta

X1 = Loyalitas karyawan

X2 = Motivasi kerja

X3 = Budaya organisasi

b1 = Koefisien regresi berganda X1 terhadap variabel terikat Y

b2 = Koefisien regresi berganda X2 terhadap variabel terikat Y

b3 = Koefisien regresi berganda X3 terhadap variabel terikat Y

e = eror

3.6.3. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengumpulkan data penelitian dengan menggunakan instrumen kuesioner harus melakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Hal ini disebabkan karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2020:51). Pengujian validitas ini menggunakan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya. Berikut berupa kriteria yang dapat digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya sebuah instrumen, sebuah instrumen dikatakan valid apabila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- b) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2) n = jumlah sampel

c) Nilai $\text{Sign} \leq \alpha$ atau nilai signifikansi dibawah 0,05

Uji validitas menggunakan teknik korelasi produk moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber : Sujarweni (2021:108)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2020:46). Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha minimal 0,6. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas:

- a) Jika nilai *Cronbach alpha* 0,6 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b) Jika nilai *Cronbach alpha* < 0,6 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik Juliandi *et al* (2014:160). Uji asumsi kalsik merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi linearberganda khususnya yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: 1. uji normalitas, 2. uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independent dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang benar merupakan model

regresi yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal (tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25 dengan ketentuan yaitu:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Sunyoto (2016:87) uji multikolonieritas merupakan uji asumsi klasik yang diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independent variabel dimana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Menurut Ghozali (2016:103) cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini dapat dilihat dari tolerance value dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan bebas multikolinearitas.
- b. Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terdapat kasus multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Widodo (2017:114) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik dan benar yaitu model regresi yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui atau menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel dependen) dimana sumbu Y sudah di prediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Dasar-dasar analisisnya menurut Ghozali (2016:134) yaitu sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisi.

3.6.5. Uji Hipotesis

Menurut Juliandi (2018:5) Hipotesis adalah jawaban sementara yang merupakan dugaan peneliti terhadap hal-hal yang dipertanyakan dalam rumusan masalah. Pengujian hipotesis sangat dibutuhkan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak kebenarannya. Pada penelitian ini terdapat dua hipotesis yang diajukan yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis alternatif dibuat untuk diterima kebenarannya sedangkan hipotesis nol untuk ditolak kebenarannya. Penelitian ini menguji hipotesis menggunakan uji F dan uji T dengan keyakinan ($1-\alpha$) sebesar 95% atau tingkat kesalahan. (α) sebesar 5% serta derajat kebebasan sebesar $n-2-1$ untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak.

1. Uji Serempak/Simultant (Uji F)

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

1) Perumusan Hipotesis

Adapun rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i \leq 0$ Artinya loyalitas karyawan, motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kota Bogor.

$H_a : \beta_i > 0$ Artinya loyalitas karyawan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kota Bogor.

Rumus Uji F :

Adapun rumus uji f adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Fhitung = Nilai F yang dihitung

R² = Nilai koefisien korelasi ganda

K = Jumlah Variabel bebas

n = Jumlah Sampel

2) Kriteria Keputusan Uji F

- 1) Bila Fhitung lebih kecil atau sama dengan Ftabel ($F_{hitung} \leq F_{tabel}$), pada $\alpha = 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya loyalitas karyawan, motivasi kerja dan budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kota Bogor.
- 2) Bila Fhitung lebih besar dari Ftabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$), pada $\alpha = 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya loyalitas karyawan, motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kota Bogor.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah angka yang dinyatakan atau yang digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas atau variabel bebas lebih dari satu (variabel x) terhadap variabel terikat (variabel Y) pada penelitian ini menggunakan perhitungan dengan *Statistical Package For The Social Science* (SPSS versi 25) dan nilai koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

Sumber: herlambang (2019)

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikansi secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya. Dalam regresi linear berganda, hal ini perlu dilakukan karena tiap-tiap variabel independennya memberi pengaruh yang berbeda dalam model (Kurniawan dan Yuniarto,2016:96). Berkaitan dengan ini, uji signifikansi secara parsial (secara sendiri-sendiri) digunakan untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian. Pada penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS versi 25). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom t pada tabel *Coefficients* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Adapun rumus manual yang digunakan dalam mencari t_{hitung} , adalah:

$$t_{hitung} = \frac{b}{s}$$

Keterangan:

T_{hitung} = Nilai t

b = Nilai konstanta

S = Standar error

Sumber: Herlambang (2019)

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

b. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1,2,3,4$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) loyalitas karyawan, motivasi kerja, dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kota Bogor.

b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) loyalitas karyawan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kota Bogor.