

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Wan Bao Long Steel pada bulan Februari 2024 sampai dengan Agustus 2024, sesuai dengan jadwal penelitian yang tersusun pada Tabel 3.1. dibawah ini:

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

NO	KEGIATAN	FEBUARI				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	2	3	4
1	Observasi Awal																												
2	Pengajuan Izin Penelitian																												
3	Penyusunan Bab I, II, III																												
4	Pengumpulan Draft Proposal																												
5	Seminar Proposal																												
6	Perbaikan Seminar Proposal																												
7	Persiapan Instrumen Penelitian																												
8	Pengumpulan Data																												
9	Pengolahan Data																												
10	Penyusunan Bab IV dan V																												
11	Pengumpulan Draft Skripsi																												
12	Seminar Hasil Penelitian																												

Sumber: Rencana Penelitian (2024)

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Heryana (2019:30) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang menguji teori-teori spesifik dengan menganalisis hubungan antar variabel atau memberikan deskripsi kuantitatif terhadap variabel-variabel tersebut melalui penerapan metode statistik.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022:130) menjelaskan bahwa populasi merujuk pada suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk menjadi fokus penelitian dan ditarik kesimpulannya. Adapun popuasi dalam penelitian ini adalah para

karyawan bagian produksi PT Wan Bao Long Steel. Berdasarkan informasi dari pihak perusahaan, jumlah total karyawan di bagian produksi adalah 114 orang. Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk menggunakan seluruh 114 karyawan bagian produksi tersebut sebagai populasi dalam penelitian ini.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2022:131) menjelaskan bahwa sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika suatu populasi cukup besar dan peneliti tidak dapat mempelajari populasi tersebut sepenuhnya karena keterbatasan sumber daya seperti uang, tenaga, atau waktu, peneliti dapat mengambil sampel yang mewakili populasi tersebut. Untuk menentukan besar sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus pengambilan sampel dari Yamane atau yang lebih dikenal dengan istilah Rumus Slovin dalam Sugiyono (2022:143), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Banyaknya Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (dalam penelitian ini ditetapkan 10%)

Maka dari itu, jumlah sampel yang diambil oleh penulis sebanyak:

$$n = \frac{114}{1 + 114(0,1)^2} = 53,27 \text{ (dibulatkan menjadi 53 responden)}$$

Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi penelitian ini, penulis akan menggunakan teknik probability sampling. Menurut Sugiyono (2022:134) menjelaskan bahwa *probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang setara bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk terpilih sebagai anggota sampel. Teknik yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini adalah *simple random sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena proses pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi itu.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2022:213) memaparkan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka jawab.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti, serta untuk memahami secara lebih mendalam pandangan responden. Dalam penelitian ini, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, yang berarti peneliti tidak membatasi jawaban yang diberikan oleh responden.

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati objek tanpa melakukan interaksi langsung. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi untuk memahami perilaku responden, proses kerja, munculnya gejala-gejala, dan aspek lainnya.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah komponen penelitian yang memberikan panduan tentang metode pengukuran variabel. Dengan adanya definisi operasional, penulis dapat memahami proses pengukuran variabel yang dibentuk berdasarkan suatu konsep, diwujudkan dalam bentuk indikator dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang akan digunakan, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.5.1. Variabel Bebas

Menurut Nikmatur (2017) dalam Abdullah dkk., (2022:53) variabel bebas (*independent variables*) adalah jenis variabel yang nilainya memiliki pengaruh terhadap perubahan pada variabel terikat (*dependent variables*), jenis variabel ini dapat dimanipulasi. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan melibatkan

disiplin, lingkungan kerja dan motivasi, yang akan dijelaskan definisinya oleh peneliti sebagai berikut:

1. Disiplin

Menurut Sutrisno (2009) dalam Agustini (2019:87) mengartikan disiplin sebagai kemauan dan kesediaan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang diberlakukan di lingkungannya. Dengan indikator pertanyaan yang sudah dijelaskan oleh Hasibuan (2019:194) dalam Agustini (2019:104) sebagai berikut:

- a. Tingkat kehadiran merupakan indikator penting untuk menilai tingkat kedisiplinan pegawai. Kehadiran dan ketidakhadiran karyawan mencerminkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- b. Ketaatan pada peraturan perusahaan adalah suatu hal yang mencerminkan tekad karyawan untuk tidak melanggar prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman yang ditetapkan perusahaan. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien.
- c. Pemanfaatan waktu secara efisien merupakan hal penting. Setiap individu diharapkan dapat memanfaatkan waktu kerjanya secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2014:39) dalam Khaeruman dkk., (2021:55) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, lingkungan tempat kerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dengan indikator pertanyaan yang sudah dijelaskan oleh Sedarmayanti (2009:30) dalam Khaeruman dkk., (2021:62) sebagai berikut:

- a. Keamanan, lingkungan kerja yang aman menciptakan kondisi yang nyaman dan bebas dari gangguan apapun, sehingga menjamin karyawan menunjang produktivitas dan kesejahteraan.
- b. Tempat yang layak, tempat kerja yang cukup luas dengan suhu terkendali. Jika ruang kerja terlalu kecil dan terlalu panas, karyawan mungkin kurang mampu berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak efektif.
- c. Orang yang ada di lingkungan kerja, faktor manusia di lingkungan kerja seperti perhatian, sikap, keramahan, dan kasih sayang antar karyawan berperan penting dalam memotivasi karyawan. Hubungan baik antar rekan kerja, atasan maupun bawahan merupakan faktor terpenting dalam

memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan produktif.

3. Motivasi

Menurut Robbins (2013) dalam Septiawan dkk., (2020:02) mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai evaluasi terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan upaya individu untuk mencapai tujuannya. Dengan indikator pertanyaan yang sudah dijelaskan oleh Afandi (2018:29) dalam Mubarak dkk., (2022:23) sebagai berikut:

- a. Balas jasa, segala bentuk barang, jasa, dan uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi.
- b. Kondisi kerja, situasi atau kondisi tempat kerja di suatu perusahaan tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang positif mencakup kenyamanan dan dukungan untuk menyelesaikan tugas secara efektif.
- c. Fasilitas kerja, semua fasilitas dalam suatu organisasi yang tersedia dan digunakan oleh karyawan, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran tugas.
- d. Prestasi kerja, capaian atau hasil yang diinginkan oleh individu dalam pekerjaannya. Ukuran prestasi tidaklah seragam bagi setiap orang karena tiap individu memiliki perbedaan.
- e. Pengakuan dari atasan, ungkapan dari pimpinan mengenai sejauh mana karyawan menerapkan motivasi yang telah diberikan.
- f. Pekerjaan itu sendiri, aktivitas yang dilakukan oleh karyawan sendiri dan apakah pekerjaannya dapat menjadi sumber motivasi bagi rekan kerja lainnya.

3.5.2. Variabel Terikat

Menurut Nikmatur (2017) dalam Abdullah dkk., (2022:53) variabel terikat (*dependent variables*) adalah jenis variabel yang nilainya dipengaruhi atau bergantung pada nilai variabel bebas (*independent variables*). Dalam penelitian ini, variabel kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel terikat.

Menurut Mangkunegara (2016) dalam Nurfitriani (2022:01) menyatakan bahwa kinerja berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu hal yang ingin dicapai, prestasi yang terlihat, hasil nyata atau keterampilan profesional. Dengan indikator pertanyaan yang sudah dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2015) dalam Nurfitriani (2022:10) sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan, dapat diukur dari pandangan karyawan terhadap hasil kerja, kesempurnaan tugas, serta keterampilan dan kapabilitas karyawan.
- b. Kuantitas pekerjaan, dapat diukur berdasarkan pandangan pegawai terhadap jumlah kegiatan yang dilakukan dan hasil yang dicapai.
- c. Ketepatan waktu, dapat diukur dari pandangan karyawan terhadap penyelesaian suatu tugas mulai dari sejak awal hingga menjadi output.
- d. Efektivitas, dalam penggunaan sumber daya organisasi, seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku, diukur dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya. Ini termasuk efektivitas dalam manajemen waktu, penyelesaian tugas, dan penggunaan sumber daya organisasi.
- e. Kemandirian, mengukur kemampuan individu untuk melakukan tugas tanpa mencari bantuan atau bimbingan, termasuk mengatur waktu, menyediakan sumber daya yang dibutuhkan, dan menghilangkan aktivitas yang menghambat produktivitas.
- f. Peluang, merujuk pada kebutuhan pekerja untuk memiliki kesempatan dalam menunjukkan kinerja kerja.

Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, dan pengukuran atas indikator diatas, maka dapat dilihat pada rangkuman Tabel 3.2. dibawah ini:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Disiplin (X1)	Kemauan dan kesediaan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang diberlakukan di lingkungannya. Sutrisno (2009) dalam Agustini (2019:87	1. Tingkat kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan 3. Pemanfaatan waktu	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Mencakup seluruh peralatan, lingkungan tempat kerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Simanjuntak (2014:39) dalam Khaeruman dkk., (2021:55)	1. Keamanan 2. Tempat yang layak 3. Orang yang ada di lingkungan kerja	Skala Likert
Motivasi (X3)	Evaluasi terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan upaya individu untuk mencapai tujuannya. Robbins (2013) dalam Septiawan dkk., (2020:02)	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Suatu hal yang ingin dicapai, prestasi yang terlihat, hasil nyata atau keterampilan profesional. Mangkunegara (2016) dalam Nurfitriani (2022:01)	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Peluang	Skala Likert

Sumber: Penulis (2024)

3.6. Teknik Analisis Data

Menurut Solimun & Armanu (2020) dalam Fauzi dkk., (2022:95) menjelaskan bahwa analisis data adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengubah data yang diperoleh dari suatu penelitian menjadi informasi yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan dan merumuskan kesimpulan.

3.6.1. Skala dan Angka Pengukuran

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini akan menggunakan kuesioner, dengan penilaian menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono

(2022:152) menyatakan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial tersebut telah ditentukan secara spesifik oleh peneliti, yang kemudian disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan menggunakan skala likert, setiap jawaban instrumen dibuat menjadi 5 (lima) tingkatan dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, yang dapat dinyatakan dalam bentuk kata-kata sebagai berikut:

1. Sangat Setuju = (Skor 5)
2. Setuju = (Skor 4)
3. Ragu-Ragu = (Skor 3)
4. Tidak Setuju = (Skor 2)
5. Sangat Tidak Setuju = (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur diterjemahkan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk merancang item-item instrumen, yang bisa berupa pertanyaan atau pernyataan. Respon terhadap pertanyaan atau pernyataan tersebut akan diolah untuk mencapai kesimpulan.

Untuk menentukan tingkat respons dari jawaban responden, diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran ini menjadi kunci dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengelola data mentah, yang kemudian dikelompokkan untuk menentukan tingkat respons akhir terhadap jawaban responden, apakah sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, atau bahkan sangat tidak setuju terhadap isi 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	Ragu-ragu
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Penulis (2024)

Adapun rumus 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 suatu metode yang bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar dampak variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Menurut Sahir (2022:52) Regresi Berganda adalah suatu teknik analisis yang melibatkan lebih dari dua variabel, terdiri dari dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat menggunakan rumus persamaan Regresi Berganda yang dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)

$b_1 \dots b_3$ = Koefisien Regresi (konstanta) X_1, X_2, X_3

X_1 = Disiplin

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Motivasi
 b_1, b_2 = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
 e = Standar Error

Sumber: Menurut Sahir (2022:52)

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus yang telah disebutkan, melainkan dilakukan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS).

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Penulis akan menggunakan teknik analisis data yang telah terbukti efektif. Pertama-tama, dilakukan uji kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, melibatkan uji hipotesis, termasuk uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi, dan uji t (Uji Parsial).

3.6.3. Uji Kualitas Data

Penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengukuran variabel harus melewati tahap pengujian kualitas data yang terkumpul. Uji ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah instrumen yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai. Karena akurasi data yang terkumpul sangat berpengaruh pada kualitas keseluruhan hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji kualitas data pertama yang harus dilakukan adalah uji validitas. Menurut Suhirman & Yusuf (2019:85) validitas berasal dari kata *validity* yang merujuk pada sejauh mana akurasi dan ketepatan suatu alat ukur atau instrumen dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dianggap memiliki validitas yang tinggi jika mampu memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut. Ini berarti bahwa hasil pengukuran mencerminkan secara akurat fakta atau keadaan yang sebenarnya.

Perhitungan validitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* atau yang lebih dikenal sebagai Korelasi *Pearson*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

$\sum X_i$ = Jumlah skor item (Variabel Bebas)

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (Variabel Terikat)

N = Jumlah responden

Sumber: Menurut Widodo dkk., (2023:56)

Namun demikian dalam penelitian ini, uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus yang telah disebutkan, melainkan dilakukan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Untuk menilai kevalidan masing-masing pernyataan dalam kuesioner, perhatian difokuskan pada kolom terakhir pada bagian *person correlation* yang ada pada tabel *correlation* dengan pengolahan data menggunakan SPSS. Dalam menginterpretasikan hasil uji, langkahnya melibatkan perbandingan nilai r hitung pada kolom skor total dengan r tabel (contohnya, r tabel = 0,361 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan jumlah responden N). Menurut Widodo dkk., (2023:56) menyatakan bahwa apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, maka semua butir instrumen dianggap valid.

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan dalam kuesioner dianggap valid, langkah berikutnya adalah melaksanakan uji reliabilitas sebagai uji kualitas data kedua. Menurut Suhirman dan Yusuf (2019:94) reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang mengindikasikan sejauh mana hasil pengukuran dapat dianggap dapat dipercaya. Suatu pengukuran dianggap dapat dipercaya jika dalam beberapa pengulangan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif konsisten, selama aspek yang diukur dalam diri subyek tidak mengalami perubahan.

Reliabilitas untuk instrumen yang berbentuk kontinum yaitu instrumen dengan pemberian skor yang skornya merupakan rentangan 0 – 10, 0 – 100 atau berbentuk skala 1 – 3, 1 – 5 atau 1-10, maka pengujiannya dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* tampak sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan:

- r_{11} = Nilai reliabilitas
 $\sum S_i$ = Jumlah variabel skor setiap item
 S_t = Varians total
 k = Banyaknya butir pertanyaan

Sumber: Menurut Widodo dkk., (2023:64)

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabilitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus yang telah disebutkan, melainkan dilakukan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Untuk menilai reliabilitas masing-masing pernyataan dalam kuesioner, perhatian difokuskan pada nilai *Cronbach's Alpha* yang tercantum dalam tabel *Reability Statistics* hasil pengolahan data menggunakan SPSS. Menurut Ghozali (2016) dalam (Riyanto dan Hatmawan, 2020:75) untuk pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha* yang dimana suatu konstruk atau variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,70.

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Uji ini menjadi langkah penting dalam menganalisis regresi linear berganda, terutama ketika berbasis *Ordinary Least Square (OLS)*. Uji asumsi klasik yang sering digunakan dalam penelitian meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi, dan (5) uji linieritas. Meskipun demikian, dalam penelitian ini, hanya tiga uji asumsi klasik yang akan digunakan, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Sahir (2022:69) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi yang normal atau tidak. Persamaan regresi dianggap baik jika data dari variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan distribusi yang mendekati normal atau sepenuhnya normal.

Dalam penelitian ini, uji normalitas akan menggunakan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)* dengan pendekatan histogram. Distribusi normal

dari variabel bebas dan variabel terikat dianggap terpenuhi jika gambar histogram tidak condong ke arah kanan ataupun ke kiri.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2012) dalam Sahir (2022:69) menjelaskan bahwa heteroskedastisitas terjadi ketika varians variabel dalam model tidak konstan. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu dengan memeriksa pola *scatterplot* atau menggunakan uji statistik seperti uji *Glejser* atau uji *Park*. Namun dalam penelitian ini, pendekatan grafik dengan melihat pola *scatterplot* dan uji *glesjer* yang dihasilkan oleh SPSS akan digunakan. Untuk *scatterplot*, heteroskedastisitas dianggap tidak terjadi jika titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas, dan distribusi titik-titik baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y serta di kanan dan kiri nol pada sumbu X. Sementara untuk uji *glesjer* heteroskedastisitas tidak terjadi apabila nilai sig lebih dari 0,05.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Sahir (2022:70) menyatakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolinearitas, metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL) digunakan. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas akan dilakukan dengan memeriksa nilai tolerance dan VIF pada tabel *Coefficients* hasil pengolahan data menggunakan SPSS. Multikolinearitas dianggap terjadi jika nilai *tolerance* $> 0,1$ atau $VIF < 10$.

3.6.5. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik, langkah berikutnya adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan suatu metode pengambilan keputusan yang bersumber dari analisis data. Dalam konteks penelitian ini, uji hipotesis akan mencakup uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2), dan uji t (uji parsial).

1. Uji Serempak/Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian

dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Menurut Sugiyono dalam Sahir (2022:53) rumus untuk Uji F:

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

Keterangan:

- F_{hitung} = Nilai F yang dihitung
- R^2 = koefisien korelasi ganda
- K = jumlah variabel independen
- N = jumlah anggota sampel

Namun demikian dalam penelitian ini seluruh uji hipotesis tidak dilakukan secara manual, melainkan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Caranya adalah dengan meninjau nilai yang tercantum pada kolom F pada tabel *Anova* hasil perhitungan dengan SPSS. Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama, digunakan uji F untuk mengevaluasi signifikansi regresi secara keseluruhan. Hipotesis yang diuji dalam tahap ini adalah:

- a. $H_0 : \beta_i = 0$, : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.
- b. $H_a : \beta_i \neq 0$, : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Uji hipotesis dengan menggunakan uji F melibatkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan ketentuan berikut:

- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Hal ini mengindikasikan bahwa variasi model regresi tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, yang mencakup disiplin, lingkungan kerja dan motivasi.
- b. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Hal ini mengindikasikan bahwa variasi model regresi berhasil menjelaskan bahwa disiplin, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur persentase kontribusi variabel bebas terhadap variasi variabel terikat. Koefisien determinasi memiliki rentang antara nol hingga satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 mencerminkan sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap fluktuasi variabel terikat. Ketika $R^2 = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan nilai mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat. Informasi mengenai nilai koefisien determinasi (R^2) dapat ditemukan pada kolom *Adjusted R Square* di dalam tabel *Model Summary* hasil perhitungan menggunakan SPSS.

3. Uji parsial (Uji t)

Menurut Sahir (2022:54) Uji parsial atau uji t merupakan evaluasi terhadap koefisien regresi secara terpisah, bertujuan untuk menilai signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. 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 variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Artinya variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.