

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Padama Bahtera Labelindo pada bulan April sampai Agustus 2022 sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

No	Kegiatan	Apr-21				Mei-21				Jun-21				Jul-21				Agt-21			
		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	Persiapan instrumen penelitian			■	■	■															
4	Pengumpulan data					■	■	■													
5	Pengolahan data							■	■	■											
6	Analisis dan evaluasi								■	■	■										
7	Penulisan laporan													■	■	■	■				
8	Seminar hasil penelitian																	■	■	■	■

Sumber : Rencana Penelitian (2022)

3.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif-korelatif dan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:212) penelitian asosiatif merupakan dugaan terhadap ada atau tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini akan dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif yaitu bertujuan

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang digunakan untuk meneliti pada populasi maupun sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Banyak ahli menjelaskan pengertian tentang populasi. Salah satunya Sugiyono (2018:130) mengatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Pupulasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Padama Bahtera Labelindo, jumlah populasi berdasarkan informasi dari pihak perusahaan ada sebanyak 300 karyawan. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini saya menggunakan angka 300 sebagai populasi penelitian.

3.3.2 Sampel

Salah satu dari banyak hal yaitu Sujarweni dalam M. Maskuri (2020:36) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populai besar, penelitian tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan valid, yaitu harus bisa mengukur sesuatu yang harus diukur.

Guna menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penelitian menggunakan rumus pengambilan sampel menurut Taro Yamane atau yang lebih dikenal dengan istilah rumus Slovin, sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Banyaknya sampel

N = Populasi

e² = Presisi yang ditetapkan (dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 10%)

Sumber : Sujarweni (2018:110)

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

$$n = \frac{300}{1 + (300 \times 0.01)}$$

N = 75

Dalam penelitian ini maka sampel yang digunakan berjumlah sampel pegawai atau bisa dikatakan seluruh karyawan yang ada pada di PT Padama Bahtera Labelindo sebanyak 75 responden. Guna mendapatkan sampelnya representative yaitu dapat mewakili populasi penelitian diatas, maka peneliti akan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa purposive sampling yaitu teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2021:289)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara dalam Sugiono yang dikutip oleh M. Maskuri (2020:36) menyatakan bahwa bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

Menurut M. Maskuri (2020:36) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau

lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiga teknik tersebut. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dimana pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5 Definisi Operasional

Variabel Definisi operasional variabel yaitu suatu aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan demikian, maka penulis akan mampu mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indikator dalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.5.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (*independen variabel*) atau yang biasa disebut dengan variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variabel*) atau yang sering disebut dengan variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas gaya disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi, yang penulis definisikan sebagai berikut :

a. Disiplin Kerja (X_1)

Menurut Saleh dan Utomo (2018:28-50) disiplin merupakan sebuah proses dimana seseorang dapat menumbuhkan rasa untuk meningkatkan dan mempertahankan tujuan yang hendak dicapai melalui sikap patuh dalam menjalankan aturan perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2018:195) indikator-indikator disiplin diantaranya yaitu :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan seseorang ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan di capai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan karyawan, Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebaskan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia berkerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Keteladanan seorang pemimpin sangat berperan dalam mentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan merupakan suri teladan dan panutan bagi para bawahannya, Pemimpin harus memberikan contoh seperti memiliki perilaku yang baik, berdisiplin tinggi, jujur, adil, serta kata-kata dan perbuatannya sesuai. Jika seorang pemimpin memiliki kepribadian kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kegiatan karyawan terhadap organisasi/instansi. Jika kecintaan karyawan dari hari ke hari semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (Pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan tercipta kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan persatasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan selalu harus ada /hadir di tempat kerja agar mengawasi dan memberikan petunjuk jika bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Ketegasan kepemimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Mencermainkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi MSDM pada perusahaan juga kurang baik.

b. Pelatihan (X_2)

Menurut Sinambela dalam Simamora (2018:169) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna meningkatkan pengetahuan, keahlian, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Menurut Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018:135-136) indikator pelatihan meliputi berikut ini :

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya.

2) Peserta

Peserta pelatihannya tentunya harus dipilih berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi perusahaan pun harus update agar si peserta dapat masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan pelatihan yang akan diselenggarakan.

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terurut. Dengan menentukan sasaran yang tepat, pelatihan akan berjalan sesuai dengan sasaran yang dicapai.

c. Motivasi (X_3)

Menurut Sahir, dkk dalam Hamzah Uno (2022:60) menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku sukarela seseorang dalam melakukan pekerjaan Menurut Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati dalam John Baldoni (2018:71) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan proses yang aktif yang di dorong oleh serangkaian tindakan dikelompokkan menjadi 3 yaitu :

- 1) *Energize* (memberikan daya)
- 2) *Encourage* (mendorong)
- 3) *Exhort* (mendesak)

3.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*independent variabel*). Menurut Sudaryo,

Aribowo, dan Sofiati (2018:204) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan dan kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi ataupun non materi, baik yang dapat dihitung dan dinilai dengan uang atau tidak. Indikator pernyataan sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

b. Kuantitas kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan. Untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. 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. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kerja sama

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka Panjang bagi semua bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran tas indikator diatas maka dapat dilihat pada rangkuman Tabel 3.5. di bawah ini.

Tabel 3.5. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Disiplin Kerja (X ₁)	Menurut Saleh dan Utomo (2018:28-50) disiplin merupakan sebuah proses dimana seseorang dapat menumbuhkan rasa untuk meningkatkan dan mempertahankan tujuan yang hendak dicapai melalui sikap patuh dalam menjalankan aturan perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2018:195) menjelaskan indikator-indikator disiplin.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	Skala Likert
Pelatihan (X ₂)	Menurut Sinambela dalam Simamora (2018:169) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna meningkatkan pengetahuan, keahlian, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Menurut Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018:135-136) menjelaskan indikator pelatihan.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran	Skala Likert
Motivasi (X ₃)	Menurut Sahir, dkk dalam Hamzah Uno (2022:60) menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku sukarela seseorang dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati dalam John Baldoni (2018:71) mengungkapkan bahwa motivasi di dorong oleh serangkaian tindakan yang dikelompokkan menjadi 3.	1. <i>Energize</i> (memberikan daya) 2. <i>Encourage</i> (mendorong) 3. <i>Exhort</i> (mendesak)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018:204) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan dan kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi ataupun non materi, baik yang dapat dihitung dan dinilai dengan uang atau tidak.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu kerja 4. Kerja sama	Skala Likert

Sumber : Peneliti (2022)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Pada akhirnya kesimpulan itulah nantinya akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini.

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 positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, seperti :

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Ragu-ragu (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. dibawah ini

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

Tabel 3.6. 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 : Hasil Penelitian 2022 (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 (X_1), (X_2), (X_3)..... (X_n) dengan satu variabel terikat (Unaradjan dalam Citra 2021:34). Guna menguji beberapa pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

a = Intersep (titik potong sumbu Y)

$b_1...b_3$ = Koefisien regresi (konstanta) X_1 , X_2 , X_3

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Pelatihan

X_3 = Motivasi

e = Standar eror

Sumber : Unaradjan dalam Citra (2021:34)

3.6.3. 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 dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji kualitas data pertaman yang harus dilakukan adalah uji validitas. Berkaitan dengan uji validitas ini Arikunto dalam Unaradjan yang dikutip Citra (2021:34) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesasihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur yang secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus “*Pearson product Moment*” adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \cdot \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

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

X = Skor yang diperoleh seluruh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y

ΣX = Jumlah skor item

ΣX^2 = Jumlah kuadrat dalam distribusi X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam distribusi Y

N = Jumlah responden

Sumber : Sajarweni (2019:108)

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat valid atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel

Item-Total Statistics hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut. Dikatakan valid jika R hitung > R tabel.

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika butir pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,06 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

K = Jumlah item

Sumber : Sujarweni (2019:110)

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera pada tabel *Reability Stastistic* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Jika nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang

digunakan dalam penelitian ini handal (reliabel) sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi linier berganda khususnya yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi, (5) uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel disribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. (Ghozali dalam Sujarweni, 2019:225)

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedasitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan nilai absolut unstandardized residual regresi sebagai variabel dependen. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedasitas dan sebaliknya apabila level di bawah signifikan ($r > 0,05$) berarti terjadi heteroskedasitas. (Ghozali dalam Sujarweni, 2019:226)

Dalam penelitian ini akan menggunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot yang dihasilkan SPSS tersebut. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas maka titik-titik yang ada akan menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X.

3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independent dari model yang ada. Akibat adanya multikolinieritas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesialisasi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. (Ghozali dalam Sujarweni, 2019:227)

Metode untuk menguji adanya multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.6.5. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji serempak), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (Uji Parsial).

1. Uji Serempak/Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus :

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

Keterangan :

F hitung = Nilai F yang dihitung

R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (Independent)

n = Jumlah sampel

Sumber : Unaradjan dalam Citra (2021:38)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada *Anova* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a : \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan :

a. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independent yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square pada tabel *Model Summary* hasil hitung perhitungan dengan menggunakan SPSS.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan :

t hitung = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standart error koefisien regresi X

Sumber : Rangkuti (2017:166)

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 : minimal satu $\beta_i \neq 0$ dimana $i = 1, 2, 3$

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 H_a ditolak
Artinya variabel disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima
Artinya variabel disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi secara individual (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

