

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Menurut Soegeng dalam Tahir (2011:51) Rancangan penelitian adalah langkah-langkah penelitian yang terstruktur, Ekonomis dan Sesuai dengan Tujuan Penelitian sehingga data-data yang didapatkan adalah data yang akurat. Dalam hal ini jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey artinya dimana teknik pengumpulan data informasi yang dilakukan menggunakan susunan pertanyaan yang diajukan kepada responden. Menurut Sialen (2018:18) mengungkapkan “penelitian kuantitatif yaitu metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial”. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian merupakan cara ilmiah mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bisnis.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di CV. Angkasa Leather dengan unit karyawan sales. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan regresi linier berganda.

Sedangkan teknik pengumpuln data yang dilakukan oleh peneliti yakni dengan melakukan observasi wawancara, angket dan dokumkentasi.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian di laksanakan di CV. Angkasa Leather Jombang. Jalan Jl. Kol. H. Ismail No. 35 Mancar - Peterongan – Jombang – Indonesia 61481

#### **2. Waktu Penelitian**

Pelaksanakan penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 24 April 2021 sampai dengan 31 Juli 2021.

### **3.3 Data dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Menurut Sugiyono (2015) jenis data dibagi menjadi 2, yaitu kuantitaif dan kualitatif. Data dalam penelitian adalah hal yang dapat memberi gambaran secara menyeluruh tentang masalah yang diteliti dan harus dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Pada penelitian ini diklasifikasikan dua jenis yaitu :

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur dalam skala numeric (angka) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, seperti jumlah karyawan CV. Angkasa Leather.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, gambar dan tidak dapat diukur dalam skala numeric. Contohnya yaitu keterangan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan responden serta informasi dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

### **3.3.2 Sumber Data**

- a. Data Primer yaitu, data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan mempunyai kaitan erat dengan masalah yang diteliti. Untuk memperoleh data primer harus memberikan daftar pernyataan (angket).
- b. Data sekunder adalah data yang bukan dari sumber pertamanya. Data ini berupa pustaka, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan karyawan.

## **3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **3.4.1 Identifikasi Variabel**

Variabel Independen Menurut Sugiyono (2017) menyatakan variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang terjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Jadi variabel ini sifatnya menerangkan dan mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi ( X1 ), kepuasan kerja ( X2).

Variabel Dependen Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen (variabel terikat) yang akan diteliti adalah kinerja karyawan (Y).

### **3.4.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2005:52).

## 1) Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2009: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

### a) Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan tugas yang telah ditentukan.

### b) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.

### c) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

### d) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

## 2) Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

Menurut Luthans (2011:137) ada beberapa karakteristik budaya organisasi, yaitu:

a. Aturan

Tempat atau sebuah pedoman yang ketat yang terikat dengan pencapaian organisasi yang harus ditaati dan dilakukan oleh setiap anggota organisasi.

b. Norma

Terdapat standart perilaku yang terdiri dari sebuah pedoman tentang seberapa banyak pekerjaan yang akan atau sedang dilakukan oleh anggota organisasi tersebut. Adanya SOP yang harus ditaati oleh para karyawan.

c. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah keseluruhan perasaan yang dapat disampaikan dengan pengaturan yang memiliki sebuah sifat fisik, cara berinteraksi serta cara setiap anggota organisasi tersebut berinteraksi dengan seseorang dari luar organisasi maupun dalam organisasi.

3) Kepuasan Kerja (X2)

Menurut Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 2017: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut (Robbins, 2015:181-182) Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai berikut:

a) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan

yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang persepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

c) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

d) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan

karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alatalat yang memadai.

e) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

Berikut merupakan operasionalisasi yang akan dilakukan dalam penelitian ini yang terlihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Kisi-Kisi Pernyataan</b>
Budaya Organisasi (X1)	1) Aturan	1) Karyawan selalu menaati aturan perusahaan.
Luthans (2011:137)	2) Norma	2) Karyawan menaati norma yang ada di perusahaan.
	3) Iklim Organisasi	3) Karyawan mampu menyelesaikan masalah.
Kepuasan Kerja (X2)	1) Pekerjaan yang secara mental menantang	1) Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang secara mental menantang
(Robbins, 2015: 181-182)	2) Gaji atau upah	2) Gaji saya cukup,sesuai dengan tanggungjawab yang saya pikul

	3) Rekan sekerja yang mendukung	3) Karyawan memiliki rekan kerja yang mendukung dan memberi semangat dalam bekerja
	4) Kondisi kerja yang mendukung	4) Karyawan peduli akan lingkungan tempat dia bekerja
	5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	5) Pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan kepribadian karyawan.
Kinerja Karyawan (Y)	1) Kuantitas	1) Karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan
Mangkunegara (2011:75)	2) Kualitas	2) Karyawan bekerja dengan standart kerja yang ada, tepat waktu dan akurat yang telah ditentukan
	3) Pelaksanaan Tugas	3) Karyawam dapat bekerja dengan handal. Tanpa melakukan sedikit kesalahan.
	4) Tanggung Jawab	4) Karyawan mampu melakukian kewajibannya dengan baik

### 3.5 Metode Pengukuran Data

Dalam kuisisioner ini menggunakan skala likert sebagai pengukur variabelnya. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2012:133). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka dapat diberi skor dari skala likert, yaitu :

Tabel 3.2  
Skor Skala Likert

Skor	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

*Sumber : Sugiyono, 2012:133*

### 3.6 Populasi dan Sampel dan Teknik Sampling

#### 3.6.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sales CV. Angkasa Leather sebanyak 40 orang.

#### 3.6.2 Sample

Menurut Sugiyono (2012:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari

populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan sebanyak 40 karyawan sales CV. Angkasa Leather bagian sales, 40 karyawan tersebut adalah seluruh karyawan dibagian sales CV. Angkasa Leather.

### **3.6.3 Teknik Sampling**

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel menurut Sugiyono (2016).

### **3.7 Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data lainnya dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode:

#### **1. Angket (Kuesioner)**

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi, 2006:151). Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari butir-butir pernyataan yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang sudah disiapkan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawabnya secara langsung.

## 2. Observasi

Pengamatan langsung dilokasi penelitian yang berada di CV. Angkasa Leather di bagian Sales dan Kantor yang fungsinya untuk mendapatkan data sekunder untuk mengamati data primer.

## 3. Dokumentasi

Penelitian juga menggunakan metode dokumentasi. Metodel dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian, berupa data target produksi dan ketidakhadiran karyawan CV. Angkasa Leather.

## 4. Wawancara

Melalui tanya jawab langsung dengan pihak terkait yaitu kepada bapak Arif sebagai HRD terkait dalam perolehan informasi tentang data yang diperlukan.

### **3.8 Uji Instrumen**

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur dan mengetahui tingkat kebenaran pada setiap item pernyataan pada instrumen penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2014) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor totalnya dalam taraf signifikansi 0,05 bila korelasi  $r$  diatas 0,30 maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dengan rumus korelasi Product Moment Pearson. Pada penelitian ini uji validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS.

#### **3.8.2 Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas , merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat dalam mengungkap gejala tertentu pada waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dapat

dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Instrumen dikatakan reliabel jika dapat digunakan untuk mengukur variabel berulang kali yang menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit bervariasi. Dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS yang ditulis oleh Ghozali (2009) menyatakan bahwa pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Repeat Measure dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda kepada responden. Kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. One Shot atau Pengukuran Sekali saja cara pengukurannya hanya sekali saja dalam memberikan pertanyaan. Kemudian hasil dari jawaban responden dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$ . Jika variabel tidak reliabel atau memberikan nilai kurang dari 0,60 maka kuesioner harus disebar ulang atau membuat tabel operasional variabel baru. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan cara one shot agar lebih efisien dalam menyelesaikan penelitian. Hasil dari pengujian ini akan dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 tentang uji reliabilitas terhadap kuesioner yang akan disebar kepada responden. Jika nilai alpha  $>0,6$  maka reliable, dan sebaliknya apabila nilai alpha  $< 0,6$ , maka tidak reliabel.

Dalam pengukuran skor berdasarkan skala likert menggunakan satuan yang berupa angka satu sampai lima. Dalam bukunya Sudjana (2005) yang

menjelaskan tentang skor skala likert bisa diperoleh menggunakan interval nilai/range dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{skala}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

No	Interval	Keterangan
1	1,0 – 1,8	Sangat Rendah
2	>1,8 – 2,6	Rendah
3	>2,6 – 3,4	Sedang/Cukup
4	>3,4 – 4,2	Tinggi
5	>4,2 – 5,0	Sangat tinggi

Sumber : Sudjana (2005)

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) teknik Analisa statistik deskriptif yang dipakai untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan, tanpa membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Yang termasuk dalam Teknik Analisa data statistic deskriptif antara lain dalam penyajian data dalam bentuk tabel, presantase, grafik, frekuensi, dostribusi, modus, diagram dan mean.

#### 3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui suatu hubungan antara variabel independen (X1) Budaya Organisasi, (X2) Kepuasan Kerja, dan variabel dependen (Y) Kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2011) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b<sub>1</sub>: Koefisien regresi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

X<sub>1</sub> : Variabel Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> : Variabel Kepuasan Kerja

e : Error

### **3.9.3 Uji Asumsi Klasik**

Syarat dalam analisis regresi linier berganda ialah dalam bentuk uji asumsi klasik. Untuk mengetahui bahwa uji asumsi klasik ini dilakukan secara benar-benar bebas dari gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Jika hasil tersebut memenuhi syarat BLUE (best linier unbiased estimator) dalam artian bahwa model regresi linier berganda bisa dijadikan sebagai alat estimasi yang tidak bias. Apabila terjadinya kebiasaan maka terdapat adanya gejala heteroskedastisitas dalam variabel yang tidak konstan. Jika terdapat multikolinieritas maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Apabila terjadi autokorelasi dalam variabel maka variabel tersebut tetap konstan akan tetapi tidak efisien. Maka dari itu dalam pengujian asumsi klasik ini perlu digunakan. Menurut Ghazali (2012) ada beberapa dalam pengujian asumsi klasik ini yang meliputi

### 1. Uji Autokorelasi

Dalam melakukan pengujian autokorelasi bisa menggunakan uji Durbin Watson dengan memakai nilai (D-W). Kriteria dalam angka D-W ini akan digunakan untuk mendeteksi uji autokorelasi, sebagai berikut:

- a. Apabila angka D-W dibawah -2 maka akan terjadi korelasi positif.
- b. Apabila angka D-W dibawah -2 sampai +2 maka tidak terjadi korelasi.
- c. Apabila angka D-W diatas +2 maka terjadi korelasi yang negative

### 2. Uji multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan hubungan linear antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi yang mendekati sempurna atau bahkan model regresi yang tidak terjadi korelasi yang mendekati sempurna antar variabel bebas. Pada pengujian multikolinieritas, penelitian ini menggunakan metode dengan melihat nilai tolerance dengan inflation factor (VIF) dimana suatu cara digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance dengan inflation factor (VIF). Berikut penjelasan dalam pengambilan keputusan (Ghozali, 2018).

- a. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  dan VIF  $> 10$ . Artinya bahwa data tersebut terdapat multikolinieritas.
- b. Jika nilai tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ . Artinya bahwa data tersebut tidak terdapat multikolinieritas

### 3) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui

bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik. Menurut Ghozali (2018), Alpha ( $\alpha$ ) merupakan suatu batas kesalahan yang maksimal yang dijadikan sebuah patokan oleh peneliti. Semisal melakukan suatu penelitian, peneliti menetapkan alpha sebesar 5% atau 0,05 dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih dari  $\alpha=0,05$  maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 4) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, yang mempunyai tujuan dalam sebuah model regresi, yang akan terjadi ketidaksamaan atau kesenjangan perbedaan-perbedaan dari nilai residual dalam satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Apabila dalam pengamatan tersebut tidak mengalami perubahan disebut dengan homoskedastisitas, jika dalam pengamatan mengalami perubahan disebut dengan heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2009) dalam menentukan data yang akan terjadi heteroskedastisitas sebagai berikut:

- a. Apabila tidak ada pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

- b. Apabila jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang akan membentuk pola yang teratur, seperti bergelombang, melebar, lalu menyempit maka akan terjadi heteroskedasitas.

### **3.10 Uji Hipotesis**

#### **3.10.1 Uji t**

Uji parsial (t test) dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat apakah variabel bebas (independen) secara individu atau sebagian mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependen), dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan (Purnomo, 2016). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai signifikan dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Bila nilai signifikan  $>0.05$  atau 5%, berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, apabila nilai signifikan  $<0.05$  atau 5%, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut Ghozali (2012), yang memiliki tujuan dalam model korelasi dan regresi terhadap kesalah pada pengganggu periode-t dengan kesalah pengganggu periode-t1 (sebelumnya). Uji t biasanya digunakan untuk melakukan pengujian secara parsial antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Uji persial ini bisa disebut dengan uji hipotesis., yaitu kesimpulan dalam uji persial masih bersifat praduga karena harus dibuktikan kebenarannya. Ada beberapa cara untuk mendeteksi dari hasil uji t maupun uji hipotesis, sebagai berikut:

- a. Jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka hipotesis tersebut diterima, apabila  $\text{sig} > \alpha$  maka hipotesis akan ditolak.

- b. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ (tabel)}$  maka hipotesis ditolak, apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka hipotesis akan diterima.

### **3.10.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas (budaya organisasi dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2009).