

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1

Rancangan Penelitian

Dalam rancangan penelitian, peneliti ini melakukan penelitian dalam bentuk deskriptif kuantitatif ialah penelitian ini menjelaskan tentang besarnya kecilnya suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam bentuk dengan cara mengumpulkan data. Seperti halnya pernyataan dalam penelitian ini menurut Arikunto (2010:134-1850) yang menyatakan bahwa metode deskriptif kuantitatif ini adalah penelitian ini dipergunakan untuk menganalisis data dengan cara pengambilan sampel secara acak dengan cara mencampur subjek-subjek tanpa mempertimbangkan tingkatan-tingkatan dalam populasi.

Jenis yang akan digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu explanatory research atau penelitian yang menjelaskan dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh penempatan pegawai, tingkat kedisiplina kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. peneliti akan menggunakan metode survey yang respondennya akan diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner.

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Maan Ghodaqoh Shiddiq Lestari, obyek penelitian yang meliputi : penempatan pegawai, tingkat kedisiplinan kerja dan budaya organisasi. populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ialah menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini

akan menggunakan skala pengukuran likert, metode dalam pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, serta dilengkapi dengan beberapa dokumentasi. Metode analisis yang akan digunakan ialah metode analisis deskriptif kuantitatif dan menggunakan statistik inferensial dengan menggunakan rumus regresi linier berganda, yang menggunakan bantuan dalam bentuk SPSS

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Maan Ghodaqoh Shiddiq Lestari yang beralamat di Jl. Raya No. 42, Krapak, Mojokrapak, Kec. Tembelang, Kab. Jombang, Jawa Timur 61452. Telp. (0321) 878095.

3.2.2 Waktu penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah selama bulan Maret 2020 sampai dengan Juli 2020.

3.3.1 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam hal ini adalah sekumpulan data yang akan menjadi objek dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Maan Ghodaqoh Shiddiq Lestari yang memproduksi AMDK (Air Dalam Kemasan) yang terkenal dengan merk maaqo.

Dengan demikian yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Maan Ghodaqoh Shiddiq Lestari yang memproduksi AMDK (Air Dalam Kemasan) yang berjumlah 106 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2003). Menurut Sugiyono (2011) sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil. Peneliti akan mengambil sampel dari devisi penjualan dan distribusi sebanyak 42 responden.

3.4 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen (bebas) (X1) Penempatan pegawai, (X2) Tingkat kedisiplinan kerja (X3) Budaya organisasi serikat satu variabel dependen (terikat) Kinerja karyawan (Y). Secara operasional masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan tentang indikator yang berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

3.4.1 Penempatan pegawai

Berdasarkan pengamatan oleh peneliti di lapangan, maka dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan penempatan pegawai salah satu aspek penting, sehingga karyawan mendapatkan penempatan kerja maupun jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki terhadap karyawan. Dalam menempatkan karyawan juga perlu diperhatikan apakah sudah sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan yang dimiliki dari diri seorang karyawan.

Menurut Efendi penempatan salah satu dari penugasan atau pengisian jabatan yang sesuai atau penugasan kembali pegawai pada tugas yang baru atau jabatan yang berbeda (Gomes, Efendi, 2002 dalam Sugiat, 2013). Jika dalam penempatan pegawai

ada kesalahan maka akan berakibat terhadap kinerja karyawan, seorang pemimpin sebelum melakukan penempatan pegawai harus dipertimbangkan dahulu dan disesuaikan dengan kemampuan seorang karyawan. Dalam penempatan pegawai ini ada beberapa metode yang harus dilakukan oleh seorang manajer ialah promosi, transfer dan demosi. Yang diukur dalam penelitian ini menurut Yuniarsih dan Suwatni (2013) sebagai berikut:

- a. Pendidikan : perusahaan sudah melihat latar belakang pendidikan dahulu sebelum dilakukan penempatan
- b. Keterampilan kerja : Karyawan yang akan ditempatkan harus memiliki keterampilan yang sesuai keinginan perusahaan
- c. Pengalaman kerja : Karyawan yang akan ditempatkan harus memiliki keterampilan yang sesuai keinginan perusahaan
- d. Pengetahuan kerja : Pengetahuan kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan dalam penempatan kerja

3.4.2 Kedisiplinan kerja

Kedisiplinan kerja merupakan prinsip terhadap perilaku seorang karyawan yang akan mentaati peraturan dalam sebuah organisasi perusahaan, setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan juga harus bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan dan setiap karyawan harus memberikan hasil kerja berdasarkan kemampuan setiap individu untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi perusahaan.

Secara teori pengertian disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013), bahwa kedisiplinan kerja untuk melaksanakan manajemen dan mempertegas dalam kaidah-kaidah yang ada dalam sebuah organisasi. kadang juga, sikap maupun perilaku karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan sangat mengganggu sehingga akan berdampak dalam sebuah organisasi dan kinerja karyawan semakin menurun. Sikap dari seorang pemimpin juga akan mempengaruhi karyawan yang akan mengakibatkan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, kemampuan, keteladanan seorang pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan yang baik, sanksi maupun hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Yang diukur dalam penelitian ini menurut Sutrisno, (2011) bahwa kedisiplinan kerja meliputi:

- a. Kepatuhan terhadap pimpinan : Bagi karyawan yang melanggar akan diberikan sanksi oleh pimpinan
- b. Kesiediaan dalam menyelesaikan tugas tambahan : Mempunyai kesadaran yang tinggi dalam menerima tugas tambahan yang diberikan diluar tugas pokok, maka karyawan harus melakukannya dengan penuh tanggungjawab dan rasa senang hati dalam melakukannya.
- c. Kehadiran karyawan : Karyawan harus hadir dengan jadwal yang sudah ditetapkan perusahaan
- d. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas : Tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan ketentuan waktu yang sudah direncanakan oleh perusahaan

- e. Ketaatan dalam peraturan : Menghormati dan mematuhi peraturan dan ketetapan perusahaan

3.4.3 Budaya organisasi

Menurut Mangkunegara (2005:113) mengungkapkan bahwa budaya organisasi ialah sebagai anggapan yang merupakan suatu keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang ditingkatkan dalam sebuah organisasi yang akan dijadikan sebuah dasar terhadap tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi dalam sebuah masalah penempatan baik secara eksternal maupun internal.

Jadi budaya organisasi ini keyakinan terhadap sebuah nilai-nilai yang ada dalam sebuah organisasi yang akan dijadikan keyakinan oleh anggotanya sebagai cara yang tepat untuk memahami antara organisasi satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi juga mempunyai beberapa fungsi meliputi: untuk meningkatkan loyalitas terhadap karyawan, salah satu alat yang bisa dipakai untuk mengorganisasikan anggotanya, dan untuk memperkuat nilai-nilai yang ada dalam sebuah organisasi. Dalam budaya organisasi ada beberapa indikator yang dinyatakan oleh Triguno, (2000) sebagai berikut:

1. Keramahan, dalam budaya organisasi semua karyawan diharapkan memiliki sikap yang ramah terhadap semua karyawan
2. .Kepemimpinan, seorang pemimpin harus mengarahkan karyawannya jika karyawannya melakukan kesalahan
3. Ketanggapan, karyawan diharapkan tanggap dalam menerima tugas yang telah diberikan

4. Dorongan, menurut saya pimpinan harus memberikan motivasi ataupun dorongan kepada karyawannya
5. Kemampuan, karyawan diharapkan memiliki kemampuan dalam pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya

3.4.3 Kinerja karyawan

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang akan dicapai karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepada karyawan, berdasarkan pengalaman, kecakapan maupun ketanggapan, kesungguhan dalam melakukan tugas, kinerja merupakan hasil dari input dan output yang dikerjakan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan ketentuan dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu yang sudah menjadi ketentuan perusahaan yang akan menghasilkan dalam bentuk input maupun output yang dilakukan dengan tanggungjawab karyawan yang dilihat dari kesungguhan setiap karyawan, ketanggapan maupun kecakapan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas masing-masing, dilihat juga dari pengalaman kerja seorang karyawan agar bisa mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001) sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Kecakapan maupun kemampuan dalam diri karyawan
3. Keberadaan kerja yang memerlukan

4. Hubungan baik dengan rekan kerja

5. Dukungan yang diperoleh

Dalam pengukuran indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006), yang meliputi :

a. Efektivitas

b. Kualitas

c. Kemandirian

d. Komitmen kerja

3.4.5 Operasionalisasi variabel

Operasional variabel yang akan digunakan pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional variabel

No	Variabel	Indikator	Kisi-kisi pernyataan
1	Penempatan kerja pegawai	1.Pendidikan	Penempatan pegawai yang sesuai dengan dengan latar belakang Pendidikan
		2.Keterampilan kerja	Penempatan pegawai sesuai dengan keterampilan kerja yang dimilikinya
		3.Pengalaman kerja	Penempatan pegawai sesuai dengan pengalaman kerja yang dimilikinya
2	Kedisiplinan kerja (Menurut Sutrisno, 2011)	1.Kepatuhan terhadap pimpinan	Karyawan bekerja sesuai perintah dan arahan dari pimpinan
		2.Kesediaan dalam menyelesaikan tugas tambahan	Karyawan bersedia bekerja diluar tugas utamanya
		3.Kehadiran karyawan	Karyawan selalu hadir sesuai dengan jadwal kerja
		4.Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	Karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
		5.Ketaatan dalam peraturan	Karyawan selalu menjalankan segala tata tertib dan peraturan yang berlaku diperusahaan
3.	Budaya organisasi (menurut Triguno, 2000, p. 184)	1. Kemimpinan	Pimpinan saya selalu menjadi contoh dan keteladanan dalam bekerja
		2. ketanggapan	Pimpinan saya Selalu sigap dalam mengatasi masalah pekerjaan yang dihadapi oleh tim
		3. Dorongan	Pimpinan saya bisa memberikan motivasi guna keberhasilan perusahaan
		4. kemampuan	Pimpinan saya mampu mengelola kerja tim agar tetap solid dan bekerja sesuai target
4	Kinerja karyawan (Menurut Robbins, 2006)	1.Efektivitas	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan tepat waktu
		2. Kualitas	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan
		3.Kemandirian	Saya mampu menyelesaikan tugas individu yang dibebankan kepada saya
		4.Komitmen kerja	Saya selalu bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan waktu

3.5 Skala Pengukuran

Dalam skala pengukuran ini penelitian ini menggunakan Skala Likert merupakan alat yang biasanya digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Sedangkan skala likert menurut Djaali (2008;28) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sesuatu penyebab atau fenomena yang dilihat dari pendidikannya. Dengan menggunakan skala likert ini, variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator dalam variabel. Kemudian variabel-variabel tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam penyusunan item-item instrument yang dapat berupa sebagai butiran pernyataan yang berisikan dengan pilihan yang berjenjang. Jawaban setiap item dalam instrumen yang menggunakan skala likert ini mempunyai gradasi dari yang positif sampai yang negative

Data tersebut akan diolah dengan jawaban atas pertanyaan dalam penelitian ini akan menggunakan skor yang paling tinggi sampai yang rendah (1-5) yang akan menunjukkan setuju atau tidak setuju dari pernyataan yang diberikan oleh responden. Berikut adalah table skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.3
Instrument Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Kurang setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Semakin tinggi skor penilaian yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diuji.

3.6 Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

Semua data yang ada dalam penelitian ini kebenarannya harus bisa dipertanggungjawabkan, bisa memberikan gambaran secara komprehensif yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Jenis data ini akan dikelompokkan menjadi 2 (dua) jenis sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, data ini yang tidak berbentuk angka biasanya dinyatakan dalam bentuk kata, gambar, kalimat, dan tidak dapat diukur dengan skala numeric. Jenis data ini biasanya dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden (kuesioner).
- b. Data kuantitatif, data ini yang berhubungan dengan angka yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti, seperti jumlah kehadiran karyawan yang ada di PT. Maan Qhodaqoh Shiddiq Lestari.

3.6.2 Sumber Data

Berdasarkan sumber data ini akan dibagi menjadi 2 (dua) macam sebagai berikut:

- a. Data primer, data asli maupun data yang mentah data ini dikumpulkan oleh peneliti sendiri selama peneliti berada dilapangan. Untuk memperoleh sumber data primer maka peneliti harus mengumpulkan secara langsung dengan cara wawancara, observasi, dan kuesioner.
- b. Data sekunder, pengumpulan data yang diperoleh dari peneliti terdahulu bukan dari peneliti saat ini, studi perpustakaan dan refrensi.

3.6.3 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini ada beberapa cara yang akan digunakan oleh peneliti dalam melakukan proses pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan

dokumentasi. Berikut ini akan dijabarkan beberapa cara dalam melakukan pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Observasi, teknik pengumpulan data dengan observasi ini yang berarti peneliti ikut terlibat dalam kegiatan sehari-hari yang sedang diamati atau yang akan digunakan sebagai sumber data. Artinya peneliti harus ikut terlibat langsung dalam kegiatan mencari data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan.
- b. Kuesioner, teknik pengumpulan data ini dengan memberikan beberapa kumpulan pertanyaan yang diberikan kepada responden, dalam hal ini adalah karyawan PT. Maan Qhodaqoh Shiddiq Lestari. Cara ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh penempatan pegawai, kedisiplinan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
- c. Dokumentasi dokumentasi ini merupakan cara dalam pengumpulan data yang tidak ditunjukkan langsung kepada subjek penelitian. Dengan menggunakan berbagai macam dokumen untuk bahan analisis.

3.7 TEKNIK ANALISA DATA

3.7.1. Analisa Statistik 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, persentase, grafik, frekuensi, distribusi, modus, diagram dan mean.

Untuk mengetahui deskripsi frekuensi dari masing-masing variabel, maupun mengetahui terhadap pengaruh antar variabel dependen maupun independen, baik secara parsial maupun simultan berdasarkan tabulasi data maka menggunakan teknik Analisa statistik deskriptif . 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:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{skala}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Kemudian nilai interval tersebut dapat dinyatakan kedalam tabel sebagai berikut:

Interpretasi Skala Pengukuran

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)

3.7.2 Analisis Kuantitatif (*inferensial*)

Analisa kuantitatif ialah analisa yang menggunakan angka dalam perhitungannya dengan menggunakan metode statistik, maka data tersebut masuk dalam kriteria yang berupa tabel. Dalam penganalisaan data bisa menggunakan alat bantu SPSS yang tujuannya untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan Analisa regresi linier berganda salah satu untuk mempermudah dalam penarikan sebuah kesimpulan.

3.7.2.1 Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui suatu hubungan antara variabel independen (X1) penempatan pegawai, (X2) Kedisiplinan kerja, (X3) Budaya organisasi, 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 : Disiplin Kerja

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi antara penempatan pegawai dengan kinerja karyawan

b2 : Koefisien regresi antara kedisiplin kerja dengan kinerja karyawan

b3 : Koefisien regresi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

X1 : Variabel penempatan pegawai

X2 : Variabel kedisiplinan kerja

X3 : Budaya organisasi

e : Eror

3.7.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Syarat dalam analisi 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 Ghozali (2009) ada beberapa dalam pengujian asumsi klasik ini yang meliputi:

1. Uji Autokorelasi, menurut Ghazali (2012), yang memiliki tujuan dalam model korelasi dan regresi terhadap kesalahan pada pengganggu periode-t dengan kesalahan pengganggu periode-t1 (sebelumnya). Uji t biasanya digunakan untuk melakukan pengujian secara parsial antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian parsial ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji parsial ini bisa disebut dengan uji hipotesis., yaitu kesimpulan dalam uji parsial 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 $t \text{ hitung} < t$ (tabel) maka hipotesis ditolak, apabila $t \text{ hitung} > t$ tabel maka hipotesis akan diterima.

Selain uji t maupun uji hipotesis bisa juga menggunakan nilai koefisien determinan (R^2) yang artinya dalam pengujian ini memiliki nilai antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti memiliki kemampuan variabel bebas (penempatan pegawai, kedisiplinan kerja dan budaya organisasi), untuk menjelaskan variabel terikat ini (kinerja karyawan) masih sangat terbatas. Apabila variabel bebas (penempatan pegawai, kedisiplinan kerja, budaya organisasi) hampir mendekati nilai determinan satu, maka hampir semua informasi akan dibutuhkan untuk memprediksi keanekaragaman dalam variabel terikat. Menurut Ghazali (2009) nilai koefisien determinasi yang intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi terhadap variabel terikat.

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, yang berarti ada dua variabel atau lebih dari dua variabel X yang akan memberikan semua informasi yang memiliki kesamaan tentang variabel Y. Apabila X1, X2, dan X3 berkolinieritas, maka ketiga variabel tersebut hanya cukup diwakili satu variabel saja. Jika dipakai tigatiganya merupakan inefisiensi dari Simamora (2004). Dalam pendeteksian uji multikolinieritas bisa dilakukan dengan cara melihat besarnya VIF (variance inflation factor), dalam model regresi yang bebas dari multikolinieritas bisa dilihat dari nilai standart error 5% atau 10% dan koefisien β dalam regresi persial bahwa nilai standart eror harus < 1 .
3. Uji normalitas ini, mempunyai tujuan untuk mengetahui tingkat kenormalan data yang berdistribusi normal, jika residualnya mendekati angka nol. Uji normalitas ini akan menggunakan hisyogram yang nilai residualnya rata-rata mendekati angka nol dan kurvanya akan membentuk genta atau lonceng maka bisa disimpulkan bahwa analisis uji normalitas ini akan memenuhi asumsi dari kenormalan data tersebut.
4. 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 Ghazali (2009) dalam menentukan data yang akan terjadi heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Apabila tidak ada pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang akan membentuk pola yang teratur, seperti bergelombang, melebar, lalu menyempit maka akan terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Uji Instrumen

1. 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. Santoso (2004) berpendapat bahwa sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikansi korelasi dibawah $\alpha = 0,05$

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisi-kisi pernyataan	R hitung	Nilai koefisien	Keterangan
Penempatan Pegawai (X1)	X _{1.1}	0.514	0.30	<i>Valid</i>
	X _{1.2}	0.682	0.30	<i>Valid</i>
	X _{1.3}	0.712	0.30	<i>Valid</i>
Kedisiplinan Kerja (X2)	X _{2.1}	0.649	0.30	<i>Valid</i>
	X _{2.2}	0.575	0.30	<i>Valid</i>
	X _{2.3}	0.520	0.30	<i>Valid</i>
	X _{2.4}	0.678	0.30	<i>Valid</i>
	X _{2.5}	0.827	0.30	<i>Valid</i>
Budaya Organisasi	X _{3.1}	0.514	0.30	<i>Valid</i>

(X3)	X _{3,2}	0.597	0.30	<i>Valid</i>
	X _{3,3}	0.848	0.30	<i>Valid</i>
	X _{3,4}	0.540	0.30	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.688	0.30	<i>Valid</i>
	Y ₂	0.720	0.30	<i>Valid</i>
	Y ₃	0.563	0.30	<i>Valid</i>
	Y ₄	0.806	0.30	<i>Valid</i>

Sumber: Data SPSS (2020)

Berdasarkan pada tabel 5.6 diatas merupakan hasil uji validitas terhadap masing-masing dari instrument variabel yang menunjukkan bahwa terhadap keseluruhan item yang dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi ($r \geq 0,30$) dan nilai signifikan dari seluruh instrument $\alpha = 0,05$ sehingga seluruh item dalam instrument penelitian ini dapat dipergunakan dalam analisa berikutnya.

2. 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 disebarkan kepada responden.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien α	Keterangan
Penempatan pegawai (X1)	0.762	0.6	<i>Reliabel</i>
Kedisiplinan kerja (X2)	0.672	0.6	<i>Reliabel</i>
Budaya organisasi (X3)	0.615	0.6	<i>Reliabel</i>
Kinerja karyawan (Y)	0.634	0.6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data SPSS 2020

Berdasarkan pada tabel 5.7 diatas, hasil output uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha (α) dari seluruh item instrumen \geq 0,60. Artinya semua item data (instrumen) dapat dipercaya keandalannya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner tentang variabel penempatan pegawai, kedisiplinan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing

variabel independennya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Uji parsial juga dapat disebut dengan uji hipotesis, yaitu kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Cara mendeteksi hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima & jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

b. Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka hipotesis diterima & jika $sig > \alpha (0,05)$, maka hipotesis ditolak.

2. Koefisien Determinan (R^2)

Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas (penempatan pegawai, kedisiplinan kerja dan budaya organisasi) 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).