

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu *explanatory research*. *Explanatory research* adalah penelitian yang menerangkan posisi variabel-variabel yang akan diteliti dan antara hubungan variabel satu dengan variabel lainnya dengan menguji hipotesis yang sudah dirumuskan (Sugiyono, 2013).

Pendekatan penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif merupakan metode yang didasarkan pada filsafat positivisme, filsafat positivisme difungsikan untuk mempelajari populasi dan sampel tertentu, dimana teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan dengan menggunakan analisis data dan instrument penelitian yang digunakan untuk menginformasikan hipotesis secara kuantitatif atau statistik (Sugiono, 2013). Variabel yang diteliti ialah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Ashiqqa Bakery Jombang, total 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi akan menjadi sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari karyawan UD. Ashiqqa Bakery Jombang dengan menggunakan teknik analisis data skala Likert. Analisis yang digunakan yaitu analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS dan Uji-t serta metode pengujian hipotesis dengan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Teknik pengumpulan data

melalui observasi, wawancara, penyebaran angket kepada responden, serta dokumentasi.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian, Dsn. Klagen RT.003 RW.002 Ds. Kepuhkembeng Kec. Peterongan Kab. Jombang Provinsi Jawa timur (61482). Periode dalam penelitian ini berlangsung mulai bulan Mei hingga bulan Agustus 2022.

3.3 Operasioanal Variabel dan Instrumen Penelitian

3.3.1 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan yaitu dua variabel independent ialah motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dan satu variabel dependent ialah kinerja karyawan (Y).

3.3.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut Campbell dalam (Koopmans et al. 2012) kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja terdiri dari ttiga yaitu:

1. *Task Performance* (kinerja tugas), yaitu kemampuan perilaku individu dalam melakukan tugas substantif maupun teknis yang penting bagi pekerjaanya.
2. *Contextual Performance* (kinerja kontekstual), yaitu perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis agar pekerjaan dapat berfungsi dengan baik.

3. *Counterproductive Work Behavior* (perilaku kerja kontraproduktif), yaitu perilaku yang dapat membahayakan kesejahteraan organisasi.

3.3.1.2 Motivasi Kerja

Menurut (Leonard, Beauvais, and Scholl 1999) motivasi kerja merupakan proses dimana behavior/perilaku diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan dalam pengaturan organisasi. Teori (Leonard, Beauvais, and Scholl 1999) memasukkan banyak konsep motivasi penting yang sebelumnya diidentifikasi dalam literatur, menggunakan ide konsep diri. Berikut yang digunakan peneliti dalam mengukur motivasi kerja menurut (Leonard, Beauvais, and Scholl 1999) sebagai berikut:

1. *Intrinsic Process Motivation* (Motivasi Proses Intrinsik) yaitu motivasi seseorang untuk terlibat dalam perilaku kerja tertentu untuk kesenangan semata. Kenikmatan dalam pekerjaan itu sendiri berfungsi sebagai insentif utama untuk melakukan.
2. *Instrumental Motivation* (Motivasi Ekstrinsik/Instrumental), yaitu individu terutama termotivasi oleh sumber ini harus melihat bahwa pencapaian tujuan kelompok mengarah ke tingkat yang lebih besar dari penghargaan ekstrinsik. Bonus berdasarkan pencapaian tujuan, pembagian keuntungan, dan berbasis kinerja kelompok penghargaan semua berpotensi

memiliki kekuatan untuk memberikan motivasi instrumental menuju tujuan kelompok.

3. *External Self-Concept* (Konsep Diri Eksternal), yaitu Konsep diri motivasi eksternal berasal dari diri seseorang keinginan untuk penegasan sifat, kompetensi, dan nilai-nilai.
4. *Internal Self-Concept* (Konsep Diri Internal), yaitu Motivasi internal konsep diri berasal dari diri seseorang keinginan untuk memuaskan dan memperkuat persepsi dirinya sifat, kompetensi, dan nilai.

3.3.1.3 Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017), disiplin kerja adalah kesadaran akan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Kesadaran ialah sikap sukarela seseorang mengikuti semua aturan, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jawabannya sudah ditentukan perusahaan. Kesediaan ialah suatu perilaku, tindakan, dan sikap orang sesuai aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Indikator dari disiplin kerja menurut (Amiruddin, 2016) antara lain yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu, diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam

kerja serta karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Taat terhadap peraturan organisasi, diartikan peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, artinya taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggungjawab serta berhubungan dengan tugas kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi, aturan tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

3.3.2 Instrumen Penelitian

Tabel dibawah ini menyajikan ringkasan indikator dan kisi-kisi untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel motivasi, variabel disiplin kerja, dan variabel kinerja karyawan.

1. Pengukuran Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan peneliti untuk mengukur kinerja yaitu *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dibuat oleh (Koopmans et al. 2012) berdasarkan karakteristik yang mengacu pada teori kinerja Campbell. Alat ukur ini

menggunakan dimensi yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*. Berikut tabel instrument kinerja karyawan

Tabel 3.1 Operasionalisasi Kinerja Karyawan

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Item-item pertanyaan
Kinerja (Y) Koopmans et al., (2012)	<i>Task Performance</i>	merencanakan pekerjaan tepat waktu	1. Saya mampu merencanakan pekerjaan tepat waktu
		berorientasi pada hasil	2. Saya mengingat hasil pekerjaan yang harus saya capai
		kuantitas dan kualitas	3. Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya secara efektif
		bekerja dengan efisien	4. Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik
	<i>Contextual Performance</i>	Inisiatif	5. Saya berinisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai
		Mengambil pekerjaan yang menantang	6. Ketika ada tugas menantang, saya bersedia menerimanya
		Menunjukkan usaha	7. Saya berusaha terus memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya
			8. Saya berusaha memperbarui keterampilan bekerja saya
		Bertanggung jawab	9. Saya bersedia menerima tanggung jawab ekstra
	<i>Counterproductive Work Behavior</i>	Mengeluh terhadap pekerjaan	10. Saya mengeluhkan persoalan persoalan kecil dalam pekerjaan saya
		Membesarkan masalah	11. Saya membesar besarkan masalah ditempat kerja
		Perilaku diluar tugas	12. Saya berbicara hal hal negative dalam pekerjaan dengan orang orang diluar tempat kerja saya

Sumber: Dikelola Peneliti, 2022

2. Pengukuran Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja yaitu menurut (Leonard, Beauvais, and Scholl 1999) dengan indikator sebagai berikut: *intrinsic process motivation* (Kenikmatan kerja), *extrinsic/instrumental/motivation* (Imbalan Finansial), *external self-concept* (Keinginan untuk penegasan sifat, kompetensi, dan nilai-nilai), *internal self-concept* (Keinginan untuk memuaskan dan memperkuat persepsi sifat diri, kompetensi, dan nilai). Berikut tabel instrument motivasi kerja:

Tabel 3.2 Operasionalisasi Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Item pernyataan
Motivasi (X1) Leonard et al., (1999)	<i>Intrinsic Process Motivation</i>	1. Jika sesuatu tidak menyenangkan, maka tidak layak dilakukan
		2. penting bahwa pekerjaan yang saya lakukan memberi saya rasa senang
	<i>Instrumental Motivation</i>	3. Aspek terbaik dari pekerjaan apa pun adalah imbalan finansial dan yang terkait keuntungan finansial
		4. Saya bekerja untuk imbalan finansial yang diberikannya kepada saya
	<i>External Self-Concept</i>	5. Saya melakukan pekerjaan dengan baik, penting bagi saya bahwa kontribusi saya adalah diakui oleh orang lain
		6. Saya memberikan usaha terbaik saya ketika saya tahu bahwa itu akan dilihat oleh kebanyakan orang-orang yang berpengaruh dalam sebuah organisasi

Lanjutan tabel 3.2 instrumen motivasi kerja

	<i>Internal Self-Concept</i> (Konsep Diri Internal)	7. Penting bagi saya untuk bekerja dalam pekerjaan yang memungkinkan saya menggunakan keterampilan saya
		8. Saya mendapatkan kepuasan pribadi yang besar dari melakukan pekerjaan dengan baik.
		9. Saya mencoba untuk memastikan bahwa keputusan saya konsisten dengan keyakinan pribadi saya dan standar perilaku.

Sumber: Dikelola Peneliti, 2022

3. Pengukuran Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu menurut (Amiruddin, 2016) dengan indikator sebagai berikut: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi. Berikut tabel instrument disiplin kerja:

Tabel 3.3 Operasionalisasi Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Item pernyataan
Disiplin Kerja (X2) Amiruddin, (2016)	Taati terhadap aturan waktu	1. Saya datang tepat waktu saat bekerja
		2. Saya istirahat sesuai dengan jam istirahat
		3. Saya pulang sesuai jam pulang
	Taati terhadap peraturan organisasi	4. Saya menggunakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan
		5. Saya bersikap sopan dalam bekerja
		6. Saya patuh pada standart operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan
	Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	7. Saya dapat menjaga tingkahlaku sesuai peraturan dalam bekerja

Lanjutan tabel 3.3 Instrumen Disiplin kerja

		8. Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
	Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi	9. Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku

Sumber: Dikelola Peneliti, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013:115), populasi merupakan wilayah umum (generalisasi) terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang disimpulkan dan dipelajari oleh peneliti. Populasi penelitian ini adalah pekerja UD. Ashiqqa Bakery Jombang sebanyak 35 orang.

Tabel 3.4 Populasi Penelitian

No	Unnit Kerja	Jumlah
1	Bagian Administrasi	3 orang
2	Bagian Produksi	18 orang
3	Bagian Packing	9 orang
4	Bagian Pemasaran	5 orang

Sumber: Pemilik UD. Ashiqqa Bakery Jombang, 2022

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013:116), sampel merupakan bagian dari jumlah dan ciri-ciri populasi. Apabila populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan anggaran, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut. Apa yang diperoleh dari sampel akan menjadi hasil yang valid untuk populasi. Oleh karena itu,

sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2013:116).

Peneliti menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu sampel jenuh, karena seluruh partisipan dalam populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 35 karyawan UD. *Ashiqqa Bakery*.

3.5 Skala Pengukuran

Menurut (Sugiyono, 2013:131), ketika suatu alat ukur digunakan dalam suatu pengukuran, maka kesepakatan skala digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam suatu alat ukur untuk menghasilkan data kuantitatif. Dengan menggunakan ukuran ini, nilai variabel yang diukur oleh instrumen tertentu dinyatakan secara numerik agar makin akurat, efisien, dan komunikatif.

Penelitian ini menggunakan skala Likert, skala tersebut dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang peristiwa sosial (Sugiyono, 2013:132). Setiap pernyataan diberi skor dari satu hingga lima, dari yang terendah hingga tertinggi, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Penelitian ini juga menyertakan kuesioner singkat tentang data pribadi responden. Jawaban responden diberikan skor seperti yang ditunjukkan pada table dibawah ini:

Tabel 3. 5
Skala pengukuran jawaban kuesioner

No	Jenis jawaban	skor
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Sumber: Sugiono (2013: 133)

3.6 Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2013:402), data yang diperoleh langsung dari partisipan di wilayah penelitian merupakan data primer. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan melalui angket serta saat mewawancarai pimpinan dan karyawan UD. *Ashiqqa Bakery*.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan perolehan data secara tidak langsung. Data sekunder mendukung data primer seperti buku, jurnal, literatur, dan internet (Sugiyono, 2013:402).

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan wawancara secara langsung. Pengumpul data menyiapkannya dalam bentuk pertanyaan yang diajukan langsung kepada pihak yang bersangkutan atau sehubungan dengan perolehan informasi yang dibutuhkan.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada responden dengan harapan dapat menjawab daftar pertanyaan tersebut. Tanggapan dapat diukur dengan menggunakan skala Likert.

3. Observasi

Pengamatan langsung peneliti di lapangan berfungsi sebagai data sekunder, yang penggunaannya adalah observasi terhadap data primer.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah tinjauan peristiwa masa lalu. Dokumen tersebut berupa foto, gambar, atau karya monumental. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini seperti data nama karyawan, profil perusahaan, data absensi karyawan, jurnal-jurnal dan data lain sebagainya.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran untuk menilai keabsahan atau ketidakabsahan kuesioner. Kuesioner dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, maka dikatakan kuesioner tersebut valid (Sugiyono, 2013). Uji Korelasi Product Moment pada Corrected Item Total Correlation dipergunakan untuk menguji validitas dengan menggunakan software SPSS. Korelasi total item untuk item yang disesuaikan dibuat dengan menggabungkan skor setiap item dengan skor total dan membandingkannya dengan nilai korelasi yang terlalu tinggi. Uji validitas ini dilakukan pada 30 partisipan, dimana perangkat tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini jika hasil pengujiannya valid. Adapun kriteria yang harus dipenuhi saat melakukan pemeriksaan keabsahan sebagai berikut (Sugiyono, 2013) :

- a. Apabila korelasi r lebih besar dari 0,30 maka item pernyataan dari kuesioner dianggap valid.
- b. Apabila korelasi r kurang 0,30 maka item pernyataan dari kuesioner dianggap tidak valid dan harus dikoreksi atau dihapus.

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Variabel	No Item	r Hitung	Standar Vailid	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X1.1	0,887	0,3	Valid
	X1.2	0,863	0,3	Valid
	X1.3	0,753	0,3	Valid
	X1.4	0,786	0,3	Valid
	X1.5	0,877	0,3	Valid
	X1.6	0,737	0,3	Valid
	X1.7	0,666	0,3	Valid
	X1.8	0,851	0,3	Valid
	X1.9	0,681	0,3	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,580	0,3	Valid
	X2.2	0,668	0,3	Valid
	X2.3	0,724	0,3	Valid
	X2.4	0,771	0,3	Valid
	X2.5	0,664	0,3	Valid
	X2.6	0,592	0,3	Valid
	X2.7	0,844	0,3	Valid
	X2.8	0,858	0,3	Valid
	X2.9	0,604	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,971	0,3	Valid
	Y1.2	0,934	0,3	Valid
	Y1.3	0,971	0,3	Valid
	Y1.4	0,751	0,3	Valid
	Y1.5	0,799	0,3	Valid
	Y1.6	0,785	0,3	Valid
	Y1.7	0,582	0,3	Valid
	Y1.8	0,825	0,3	Valid
	Y1.9	0,745	0,3	Valid
	Y1.10	0,663	0,3	Valid
	Y1.11	0,580	0,3	Valid
	Y1.12	0,676	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa dari 30 item pertanyaan yang diberikan kepada 30 responden ditemukan nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,30 (R_{tabel}) yang berarti valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden dari setiap pertanyaan

tiap variabel pada penelitian ini mampu mengukur apa yang diinginkan oleh responden.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji releabilitas yaitu uji yang dipergunakan untuk mengukur angket indikator dari variabel. Menurut (Sugiyono, 2013), releabilitas merupakan instrument yang dipergunakan berulang-ulang dalam pengukuran objek yang sama dan dihasilkan data yang sama. SPSS menyediakan alat pengukuran keandalan untuk menentukan tingkat kepercayaan data. Menurut (Ghozali, 2021) dalam uji releabilitas standart untuk menentukan koefesien *Cronbach Alpha*, jika koefesien *Cronbach Alpha* $>0,6$ maka kuesioner dianggap reliabel dan apabila koefesien *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka kuesioner dianggap tidak reliabel.

Rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut ini:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reabilitas yang kecil

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum t^2$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

t^2 = Varians total

Tabel 3. 7
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja(X1)	0,787	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja(X2)	0,777	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,847	0,6	Reliabel
	0,806		
	0,807		

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 3.6 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefesien *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu $> 0,6$, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2013), analisis deskriptif adalah menganalisa data secara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang tergabung apa adanya, tanpa menarik kesimpulan yang bersifat umum (generalisasi). Analisis deskriptif dipergunakan untuk memeriksa variabel-variabel penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Rumus berikut dapat digunakan dalam metode ini:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{(\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah})}{(\text{jumlah kategori})}$$

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

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Interpretasi Skor

No	Interval	Keterangan
1.	1,0 -1,8	Sangat Rendah
2.	$> 1,8 - 2,6$	Renda
3.	$> 2,6 - 3,4$	Sedang
4.	$> 3,4 - 4,2$	Tinggi
5.	$> 4,2 - 5,0$	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono 2013)

3.9.2 Analisis Inferensial

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diterapkan pada populasi merupakan analisa inferensial. Analisis inferensial tepat ketika sampel ditarik dari populasi murni dan teknik pengambilan sampel diambil secara acak dari populasi tersebut. Analisis inferensial sering disebut dengan statistik probabilitas karena hasil yang diterapkan pada populasi didasarkan pada data probabilistik.

3.9.2.1 Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Sejalan dengan itu pendapat (Ghozali, 2021), analisis linier berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Format persamaaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Parameter koefisien regresi variabel bebas

e = error

3.9.2.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian digunakan menganalisis asumsi implisit yang harus dipenuhi ketika penggunaan regresi adalah uji asumsi klasik. Dalam penelitian ini, peneliti menguji hipotesis klasik (Ghozali, 2021) meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu uji yang dipergunakan untuk memeriksa suatu variabel bebas dan variabel terikat keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2021). Uji Kolmogrov Smirnov digunakan untuk menguji data studi residual. Keputusan didasarkan pada:

- a. Skor signifikan lebih dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa sebaran residual data penelitian normal
- b. Skor signifikan kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa sebaran residual data penelitian tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memeriksa apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi maka variabel variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel

independent sama dengan nol. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, maka dilakukan analisis faktor toleransi dan nilai pengaruh varians (VIF) sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF lebih dari sama dengan 10 atau toleransi kurang dari sama dengan 0,1 maka persamaan regresi dapat didefinisikan sebagai masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF kurang dari sama dengan 10 atau toleransi lebih dari sama dengan 0,1 maka dapat ditentukan bahwa persamaan regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas.
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terjadi ketidakseragaman variance dari residual antar observasi. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Grafik Scatter Plot dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titi- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji-t

Uji bedait-test digunakan untuk memeriksa pengaruh hubungan antara variabel X dan variabel Y atau untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas (Ghozali, 2021). Kriteria dalam pengambilan keputusan dalam uji t yaitu sebagai berikut:

- a. Jika skor signifikan lebih dari 0,05, maka hipotesis ditolak, karena variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika skor signifikan kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima karena variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.10.2 Uji- R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefesien determinasi (R^2) merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan derajat Skor R^2 berkisaran 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Skor R^2 terkecil ialah kemampuan variable independent (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) sangat terbatas begitu pula sebaliknya. Skor mendekati satu berarti variabel independent menyediakan hampiiir semua informasi yang diperlukan untuk memperkirakan perubahan variasi variabel dependent. Selama

analisis ini, peneliti menggunakan program perangkat lunak komputer statistik SPSS.

Rumus Uji Determinasi sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2(r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

r_{yx_1} = Korelasi sederhana (product moment person) antara X_1 dan Y

r_{yx_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi sederhana antara X_1 dan X_2