

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian verifikatif. Pada dasarnya penelitian verifikatif sendiri menurut Sugiyono (2017) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), 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. Dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.. Dalam hal ini metode *explanatory research* cocok digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis.

Teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang

tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan menggunakan metode pengumpulan dengan cara wawancara, angket, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data peneliti menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 21 . Serta menggunakan uji hipotesis yaitu uji T dan koefisien determinasi ( $R^2$  ).

### **3.2. Definisi Operasional Dan Operasional Variabel**

#### *3.2.1. Definisi Operasional*

##### **1. Variabel Dependent : Kinerja Karyawan (Y)**

Definisi operasional kinerja karyawan berdasarkan acuan menurut Mangkunegara (2011), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan memiliki 6 indikator, tetapi dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 5 indikator saja, karena 1 indikator tidak sesuai dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti. Indikator yang peneliti gunakan antara lain :

##### **1. Kualitas kerja**

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Makin sempurna

suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Ketepatan Waktu

Adalah setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atau pekerjaan lainnya.

## 2. Variabel Independent

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :

### 1. Disiplin Kerja (X1)

Definisi operasional pelatihan kerja berdasarkan acuan menurut Rivai (2005) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki beberapa indikator antara lain :

1. *Kehadiran*. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. *Ketaatan pada peraturan kerja*. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. *Ketaatan pada standar kerja*. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. *Tingkat kewaspadaan tinggi*. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. *Bekerja etis*. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

## 2. Kepuasan Kerja (X2)

Definisi operasional kepuasan kerja menurut Robbins (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut (Luthans 2006) indikator kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

### 1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

### 2. Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

### 3. Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

### 4. Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

### 5. Gaji/Upah

Jumlah imbalan yang diterima seseorang sebagai akibat dari kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

#### 3.2.2. Operasional Variabel

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel**

Variable	Indikator		Kisi-Kisi Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y) menurut Mangkunegara (2011)	Kualitas kerja	Y.1.	Karyawan menghasilkan produksi sesuai dengan mutu yang ditetapkan perusahaan
	Kuantitas kerja	Y.2.	Karyawan menghasilkan jumlah produksi sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan
	Tanggung jawab	Y.3.	Saya memiliki tanggung jawab yang jelas
	Kerja sama	Y.4.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan tim dalam menyelesaikan tugas.
	Ketepatan Waktu	Y.5.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas secara tepat waktu

Disiplin Kerja (X1) menurut Rivai (2005)	Kehadiran	X1.1.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan jam kerja perusahaan
	Ketaatan pada peraturan kerja	X1.2.	Saya selalu taat dalam peraturan perusahaan
	Ketaatan pada standar kerja	X1.3.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan
	Tingkat kewaspadaan tinggi	X1.4.	Saya selalu berhati-hati, penuh perhitungan dengan teliti setiap melakukan pekerjaan
	Bekerja etis	X1.5.	Saya selalu bertingkah laku sopan terhadap seluruh karyawan perusahaan
Kepuasan Kerja (X2) menurut Luthans (2006)	Pekerjaan itu sendiri	X2.1.	Pekerjaan yang diberikan memberikan tantangan tersendiri.
	Atasan	X2.2.	Saya selalu taat kepada atasan dalam melaksanakan tugas/perintah.
	Rekan kerja	X2.3.	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya.
	Promosi	X2.4.	Kesempatan untuk berkembang secara intelektual
	Gaji atau upah	X2.5.	Upah yang memenuhi kebutuhan

### 3.2.3. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Pengukuran skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut

sebagai variabel penelitian (Sugiyono 2017). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

**Tabel 3. 2 Skala Pengukuran**

<b>Kriteria Jawaban</b>	<b>Simbol</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

### **3.3. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan lokasi di UMKM Manik-Manik Kaca Galerygreen Beads Gudo Jombang yang beralamat di Jalan Raya Plumbon Gambang RT 04 RW 02 Kec. Gudo Kab. Jombang 61463. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April s/d Agustus 2022.

### **3.4. Populasi Dan Sampel**

#### *3.4.1. Populasi*

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017). Dengan demikian penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan yang melibatkan karyawan UMKM Manik-Manik Kaca Galerygreen Beads Gudo Jombang bagian produksi yang berjumlah 40 karyawan.

#### 3.4.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono, (2017) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam sampel penelitian ini peneliti mengambil seluruh populasi karyawan UMKM Manik-Manik Kaca Galerygreen Beads Gudo Jombang bagian produksi yang berjumlah 40 karyawan. Hal ini di dukung oleh pendapat Arikunto (2002) mendefinisikan pengertian sampel sebagai berikut: “sampel adalah sebagian dari wakil populasi yang diteliti. Lebih lanjut Arikunto (2002) menegaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua dan bila subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10%-15% atau lebih besar dari 100 dapat diambil dari jumlah populasinya”. Namun, karena populasi dalam penelitian ini cukup sedikit dengan jumlah 40 karyawan, maka peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenis *non probability sampling*. Dengan jenis *non probability sampling* ini, peneliti menggunakan *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2017) teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Alasan pengambilan sampel dengan jenis *non probability sampling*, dengan teknik *Sampling Jenuh* ini karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam

penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 40 karyawan UMKM Manik-Manik Kaca Galerygreen Beads Gudo Jombang bagian produksi untuk sebuah kevaliditasan data.

### **3.5. Jenis Dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2017) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dimana cara mendapatkan data primer ini diperoleh dengan cara meninjau langsung (tanpa perantara) seperti wawancara, atau hasil pengisian kuesioner. Dan menurut Sugiyono (2008) menambahkan bahwa untuk memperoleh data primer bisa juga dilakukan dengan cara observasi.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono 2017). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka seperti jurnal, buku, maupun artikel. Data sekunder biasanya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran pelengkap, ataupun diproses lebih lanjut.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

Teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit (Sugiyono 2017).
2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2017).
3. Observasi merupakan teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan (Sugiyono 2017).
4. Dokumentasi yaitu catatan pada peristiwa yang telah berlalu, baik dalam bentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang (Sugiyono 2017).

### **3.7. Uji Instrumen**

#### *3.7.1. Uji Validitas*

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya, diperlukan suatu pengujian validitas (Sugiyono 2017). Menurut (Sugiyono 2017) keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antar skor butir dengan skor total, bila korelasi  $r$  di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan Program SPSS versi 21. Berikut rumusnya:

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

**Keterangan :**

rx<sub>y</sub> = Indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

n = Jumlah responden

x = Skor untuk pernyataan yang dipilih

y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

xy = Skor pertanyaan

x<sup>2</sup> = Jumlah kuadrat skor butir

y<sup>2</sup> = Jumlah kuadrat skor total

Berdasarkan hasil uji coba validitas kuesioner tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang telah diujicoba dengan 30 responden diperoleh hasil sebagai berikut. Pada tabel 3.3 terdapat hasil uji validitas yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,550	0,30	<i>Valid</i>
	Y2	0,757	0,30	<i>Valid</i>
	Y3	0,589	0,30	<i>Valid</i>
	Y4	0,682	0,30	<i>Valid</i>
	Y5	0,687	0,30	<i>Valid</i>
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,622	0,30	<i>Valid</i>
	X1.2	0,674	0,30	<i>Valid</i>
	X1.3	0,534	0,30	<i>Valid</i>
	X1.4	0,779	0,30	<i>Valid</i>
	X1.5	0,763	0,30	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja	X2.1	0,566	0,30	<i>Valid</i>
	X2.2	0,697	0,30	<i>Valid</i>

(X2)	X2.3	0,640	0,30	<i>Valid</i>
	X2.4	0,754	0,30	<i>Valid</i>
	X2.5	0,730	0,30	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.3 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari ketiga variabel diperoleh dari nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai koefisien (0,30), hal ini berarti ketiga variabel dapat dikatakan **valid**.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2006) Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha*. Dengan rumus:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum a_b^2}{a_1^2} \right]$$

**Keterangan:**

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum a_b^a$  = Varian total

$a_1^2$  = Jumlah varian item

Dalam hal ini apabila nilai koefisien  $\alpha > 0,6$ , maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Jika apabila nilai koefisien  $\alpha < 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji coba reliabilitas kuesioner tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang telah diujicoba dengan 30 responden diperoleh hasil sebagai berikut. Pada tabel 3.4 terdapat hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,689	0,6	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (X2)	0,699	0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,665	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil output uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbachalpha masing - masing item instrumen  $> 0,60$  yaitu sebesar 0,689 untuk disiplin kerja, kepuasan kerja dengan nilai 0,699, dan kinerja karyawan sebesar 0,665. Artinya semua item data (instrumen) dapat dipercaya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item kuesioner tentang variabel disiplin, kepuasan, dan kinerja karyawan dinyatakan **reliabel**. Oleh karena itu,

kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran.

### 3.8. Teknik Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut (Sugiyono 2017) adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data-data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Analisis deskriptif untuk mengetahui deskripsi frekuensi masing-masing variabel, tingkat kecenderungan dan pengaruh antar variabel-variabel independent terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun simultan. Pengukuran skor berdasarkan skala likert dalam Sugiyono (2008), dengan satuan nilai satu sampai lima, sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut:

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

Sehingga interpretasi range seperti tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 5 Interpretasi Range**

Range	Keterangan
1,00 – 1,8	Sangat Rendah
>1,81 – 2,6	Rendah
>2,61 – 3,4	Cukup/Sedang
>3,41 – 4,2	Tinggi
>4.21 – 5,0	Sangat Tinggi

Sumber : Sudjana (2005)

### 3.8.2. Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2017) analisis inferensial atau statistik inferensial atau juga disebut statistik probabilitas, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik ini digunakan untuk mengambil suatu kesimpulan populasi dari data yang diperoleh yang sudah diolah. Dalam analisis inferensial yang diolah adalah dua variabel atau lebih yang diadakan misalnya analisis hubungan, pengaruh, perbedaan antar variabel atau lebih.

#### 3.8.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yaitu disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Persamaan analisis regresi linier berganda menurut (Sugiyono 2017) dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

**Keterangan:**

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

b2 : Koefisien regresi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

X1: Variabel disiplin kerja

X2: Variabel kepuasan kerja

e : Error

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, maka dilakukan uji klasik terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik dilakukan agar regresi yang bisa dipertanggung jawabkan dan asumsi klasik diantaranya yaitu:

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametrik-test (uji parametrik) adalah data yang harus memiliki distribusi normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (Ghozali 2006) menyebutkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu menurut Ghozali (2009) uji normalitas bisa dilakukan menggunakan uji statistic Kolmogorov-Smirnov. Dasar dari pengambilan keputusan tersebut berdasarkan pada taraf signifikan hasil perhitungan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Probabilitas  $> 0,05$ : hipotesis diterima karena data terdistribusi secara normal.

- b. Probabilitas  $< 0,05$ : hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

### 3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolinieritas (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multikolinieritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas (Ghozali 2006). Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari 1. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai Tolerance dan VIF.

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SPRED). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada garis scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah distandarizet (Ghozali 2006).

#### 3.8.3.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2006), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Penelitian ini dalam menguji Autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson. Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel independen. Apabila nilai Durbin-Watson ( $d$ ) lebih besar daripada batas atas ( $dU$ ) dan lebih kecil dari nilai  $4-dU$ , maka dapat dinyatakan tidak terdapat autokorelasi.

### 3.9. Uji Hipotesis

#### 3.9.1. Uji $t$ (Uji Parsial)

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 (Solimun 2017). Uji hipotesis responden dapat diterima jika:

1. Jika  $t$  (hitung)  $>$   $t$  (tabel), maka hipotesis diterima dan jika  $t$  (hitung)  $<$   $t$  (tabel), maka hipotesis ditolak.
2. Jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka hipotesis diterima dan jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05), maka hipotesis ditolak.

### 3.9.2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan (Ghozali 2016). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Dari koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya hubungan dari variabel X terhadap Z kemudian X dan Z terhadap Y. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Kd = rxy^2 \times 100\%}$$

**Dimana :**

Kd = Koefien determinasi

$rxy^2$  = Kuadrat dari koefisien jalur

Kriteria untuk analisis determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti berpengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.
- b. Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.