

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang mengungkap besar atau kecilnya hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka-angka, dengan cara mengumpulkan data yang merupakan faktor pendukung terhadap pengaruh antara variabel-variabel yang terkait kemudian untuk dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang sesuai dengan variabel-variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2022).

Jenis penelitian yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi (*explanatory research*) (Suharsimi, 2020). Penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2019). Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi, dengan menggunakan sampel sebanyak 47 karyawan. Analisis data menggunakan metode statistik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 26.

3.2 Subyek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Yusro Jombang yang berada di Jl. Soekarno – Hatta No.25, Nglungge, Keplaksari, Kec. Peterongan, Kabupaten Jombang. Waktu yang diperlukan untuk penelitian adalah 3 bulan.

3.3 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variable yaitu :

1. Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022). variable ini di simbolkan dengan (Y). Dalam penelitian ini yang disebut variable terikat adalah kinerja karyawan pada Hotel Yusro Jombang.

2. Variabel Bebas (Independent)

Variabel Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependent variable) (Ahyar et al., 2020). variable ini di simbolkan dengan (X). Dalam penelitian ini yang disebut variable Bebas adalah Keterlibatan karyawan (X1), motivasi kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3).

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

1. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1) Keterlibatan karyawan (X_1)

Keterlibatan karyawan merupakan partisipasi karena adanya rasa ketertarikan terhadap tugas dan pekerjaannya. Indikator-indikator dalam penelitian ini mengacu pada Rahmi, Amelia & Mulyadi, 2018) yang disesuaikan dengan kebutuhan peneliti:

- a) Partisipasi kerja seperti, keterlibatan emosi, penerimaan tanggungjawab emosi, motivasi untuk menyumbang kontribusi dan mental karyawan Hotel Yusro.
- b) Keberhasilan organisasi, meliputi kemampuan seorang pimpinan dalam menjalankan fungsi pemimpinannya, tersedianya tenaga operasional yang terampil sesuai bidangnya, tersedianya anggaran, adanya mekanisme kerja yang sesuai dan iklim kerja yang positif.
- c) Pencapaian tujuan, seperti menggunakan perencanaan, pengarahan, perorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.
- d) Keberhasilan suatu perusahaan, seperti meliputi adanya manusia yang baik, keuangan, organisasi, perencanaan, administrasi, fasilitas yang menunjang

2) Motivasi Kerja (X_2)

Yaitu dorongan batin yang dilakukan tentang pekerjaan selama bekerja, yang diukur dengan menggunakan indikator yang mengacu pada Blais et al (1993) sebagai berikut :

(a) *External Regulation* (Regulasi Eksternal)

Karyawan memiliki motivasi karena diperkuat oleh imbalan atau hukuman *eksternal* tertentu.

(b) *Introjection* (Introjeksi)

Karyawan akan memberi tekanan pada diri sendiri guna dapat melakukan suatu tuntutan pekerjaan.

(c) *Identification* (Identifikasi)

Karyawan secara sadar didorong oleh nilai dan tujuan yang hendak dicapai sehingga menciptakan kinerja yang berkualitas baik.

(d) *Intrinsic Motivation* (Motivasi Instrinsik)

motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar dan timbul dari kemauan sendiri untuk mencapai kebutuhannya

(e) Kemajuan (*Advancement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya

(f) Pengembangan Potensi Individu (*The possibility of growth*)

Kemampuan mengembangkan diri

(g) Pekerjaan harus memberi karyawan kesempatan untuk mempelajari

keterampilan baru, bisa dari tempat kerja atau melalui pelatihan eksternal.

3) Komitmen Organisasi (X3)

Yaitu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotannya dalam organisasi, yang diukur dengan indikator-indikator Indra Kharis (2010) :

- a) Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi..
- b) Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.
- c) Kebanggaan karyawan pada organisasi, Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu

mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen adalah Kinerja karyawan. kinerja adalah hasil hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang diukur melalui indikator mengacu pada Koopmans et al (2014) sebgai berikut:

1) Kinerja Tugas (*Task Performance*)

- a) deskripsi yang akan fokus pada kinerja tugas perilaku-tugas, tugas,
- b) tanggung jawab yang merupakan bagian inti dari pekerjaan.

2) Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)

- a) mengangkat hubungan kerja yang baik dan membantu karyawan melakukan tugas secara efektif
- b) merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitemn terhadap organisasinya.

3) Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*)

- a) perilaku mencuri barang-barang perusahaan, datang telat ke kantor tanpa izin dan memberikan sedikit.
- b) usaha dalam melakukan pekerjaan.

- c) perilaku mencemooh rekan kerja,
- d) mengucapkan sesuatu yang dapat menyakiti seseorang di tempat kerja dan mengejek rekan kerja

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item pernyataan
1.	Keterlibatan kerja (X1) (pada Rahmi, Amelia & Mulyadi, 2018))	1. Partisipasi kerja	1) menganggap pekerjaan sangat penting 2) terlibat secara personal dalam pekerjaan 3) Hal terpenting yang terjadi dalam hidup saya melibatkan pekerjaan saya saat ini
		2. Keberhasilan organisasi	4) pimpinan memiliki kemampuan dalam menjalankan fungsi pemimpinannya 5) tersedianya tenaga operasional yang terampil sesuai bidangnya, 6) tersedianya anggaran, 7) adanya mekanisme kerja yang sesuai 8) iklim kerja yang positif
		3. Pencapaian tujuan	9) menggunakan perencanaan, pengarahan, perorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien
		4. Keberhasilan suatu perusahaan	10) adanya karyawan yang baik, 11) keuangan yang baik 12) administrasi yang tertata 13) fasilitas yang menunjang
2.	Motivasi Kerja (X2) Blais et al (1993)	1. <i>External Regulation</i> (Regulasi Eksternal)	14) adanya imbalan atau hukuman eksternal tertentu
		2. <i>Introjection</i> (Introjeksi)	15) Karyawan dapat melakukan suatu tuntutan pekerjaan
		3. <i>Identification</i> (Identifikasi)	16) Karyawan secara sadar didorong oleh nilai dan tujuan yang hendak dicapai sehingga menciptakan kinerja yang berkualitas baik
		4. <i>Intrinsic Motivation</i> (Motivasi Instrinsik)	17) Memiliki kemauan sendiri untuk mencapai kebutuhannya
		5. <i>Kemajuan (Advancement)</i>	18) Memiliki kemampuan untuk dapat maju dalam pekerjaannya
		6. <i>Pengembangan Potensi Individu (The possibility of growth)</i>	19) Kemampuan mengembangkan diri

		7. kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru	20) Adanya pelatihan untuk mempelajari keterampilan baru
3.	Komitmen Organisasi (X3) Indra Kharis (2010)	1. Kemauan karyawan	21) Memiliki rasa cinta kepada organisasi, teman kerja
		2. Kesetiaan karyawan	22) memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya dengan terus memegang komitmen dalam organisasi
		3. Kebanggaan karyawan pada organisasi	23) Rasa bangga pada organisasi
4	Kinerja Karyawan (Y) Koopmans et al (2014)	1. Kinerja Tugas (<i>Task Performance</i>)	24) fokus pada kinerja perilaku-tugas, tugas, 25) tanggung jawab pada pekerjaan.
		2. Kinerja Kontekstual (<i>Contextual Performance</i>)	26) mengangkat hubungan kerja yang baik dan membantu karyawan melakukan tugas secara efektif 27) merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitemn terhadap organisasinya
		3. Perilaku Kerja Kontraproduktif (<i>Counterproductive Work Behavior</i>)	28) perilaku mencuri barang-barang perusahaan, 29) datang telat ke kantor tanpa izin dan memberikan sedikit. 30) Adanya usaha dalam melakukan pekerjaan. 31) perilaku mencemooh rekan kerja, 32) mengucapkan sesuatu yang dapat menyakiti seseorang di tempat kerja 33) mengejek rekan kerja.

3.2.2 Skala Pengukuran

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala Likert. Skala Likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan

5). Artinya angka 5 yaitu sangat setuju, angka 4 artinya setuju, angka 3 artinya netral, angka 2 artinya tidak setuju, angka 1 artinya sangat tidak setuju. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di hotel Yusro Jombang yang berjumlah 47 orang.

tabel 3. 2 Populasi Penelitian

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Accounting	6
2.	Front Office	4
3.	Marketing	3
4.	Food & Beverage Service	5
5.	Food & Beverage Product	6
6.	Engineering	4
7.	Human Resources Development	10
8.	House Keeping	9
Jumlah Total Karyawan		47

Sumber : Data Hotel Yusro, 2024

3.5.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena

tidak semua data informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Maka dalam penelitian ini yang digunakan sebagai sampel adalah seluruh populasi yang berjumlah 47 orang

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) juga mengatakan bahwa, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel

3.7 Jenis dan Sumber Data, serta Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan mempunyai kaitan erat dengan masalah yang diteliti. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan (angket), wawancara, dan pengamatan langsung (observasi).
2. Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan.

3.7.2 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

- a. kuisisioner atau angket, teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan

cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

- b. Interview atau wawancara, Suatu proses tanya jawab yang dilakukan secara lisan bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan arah dan tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Observasi, Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan atau situasi yang berhubungan dengan obyek yang diteliti. Metode ini dipakai untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.
- d. Dokumentasi, Teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, karya ilmiah, internet, serta catatan-catatan perusahaan.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan (kesalahan) suatu instrumen Arikunto (2020). Instrumen yang valid atau tepat dapat digunakan untuk mengukur obyek yang ingin diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur suatu data agar tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud agar tercapai kevalidannya. Cara yang dipakai untuk tingkat kevalidan adalah dengan validitas internal, yaitu untuk menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Dalam uji validitas ini, penulis menggunakan validitas

konstruk (*construct validity*) sehingga menggunakan teknik korelasi item total atau sering disebut juga (*Corrected Item Total Correlation*).

Skala dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sarwono, 2008), penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi lebih besar dibandingkan dengan 0,3 pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item tersebut valid

Uji validitas dapat menggunakan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = korelasi

x = variable independen

y = variable dependen (Arikunto, 2020)

Berikut merupakan hasil dari uji validitas yang dilakukan pada 30 responden dalam penelitian ini :

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r kritis	Keterangan
Keterlibatan kerja (X1)	X1.1	0.807	0,3	<i>Valid</i>
	X1.2	0.758	0,3	<i>Valid</i>
	X1.3	0.729	0,3	<i>Valid</i>
	X1.4	0.764	0,3	<i>Valid</i>
	X1.5	0.807	0,3	<i>Valid</i>
	X1.6	0.758	0,3	<i>Valid</i>
	X1.7	0.729	0,3	<i>Valid</i>

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r kritis	Keterangan
	X1.8	0.764	0,3	<i>Valid</i>
	X1.9	0.807	0,3	<i>Valid</i>
	X1.10	0.758	0,3	<i>Valid</i>
	X1.11	0.738	0,3	<i>Valid</i>
	X1.12	0.756	0,3	<i>Valid</i>
	X1.13	0.780	0,3	<i>Valid</i>
Motivasi Kerja (X20)	X ₂ . 1	0.436	0,3	<i>Valid</i>
	X ₂ . 2	0.370	0,3	<i>Valid</i>
	X ₂ . 3	0.367	0,3	<i>Valid</i>
	X ₂ . 4	0.386	0,3	<i>Valid</i>
	X ₂ . 5	0.329	0,3	<i>Valid</i>
	X ₂ . 6	0.372	0,3	<i>Valid</i>
	X ₂ . 7	0.407	0,3	<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0.635	0,3	<i>Valid</i>
	X3.2	0.746	0,3	<i>Valid</i>
	X3.3	0.742	0,3	<i>Valid</i>
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	Y.1	0.798	0,3	<i>Valid</i>
	Y.2	0.319	0,3	<i>Valid</i>
	Y.3	0.403	0,3	<i>Valid</i>
	Y.4	0.395	0,3	<i>Valid</i>
	Y.5	0.384	0,3	<i>Valid</i>
	Y.6	0.513	0,3	<i>Valid</i>
	Y.7	0.309	0,3	<i>Valid</i>
	Y.8	0.340	0,3	<i>Valid</i>
	Y.9	0.315	0,3	<i>Valid</i>

sumber : data yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada semua itemnya valid karena memiliki nilai korelasi lebih dari 0,3. Dengan demikian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya

3.8.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Uji Alpha Cronbach dengan criteria hasil pengujian antara lain:

1. Jika nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ maka dapat diartikan bahwa variabel penelitian reliabel.
2. Jika nilai Alpha Cronbach $< 0,6$ maka dapat diartikan bahwa variabel penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2020).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Spearman Brown. Rumus yang digunakan adalah

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^L S_i^2}{St^2} \right]$$

dengan :

R_{11} adalah koefisien reliabilitas

n adalah banyaknya butir soal

S_i^2 adalah varian skor soal ke- i

St^2 adalah varians skor total

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS yang dilakukan dalam penelitian ini :

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Koefisien α	Keterangan
Keterlibatan kerja (X1)	13	0,954	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	7	0,765	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi 9X30	3	0,819	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	9	0.695	0.6	Reliabel

sumber : data yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 3.4, diketahui hasil output uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach's alpha dari seluruh item instrumen $\geq 0,60$. Artinya semua item data (instrumen) dapat dipercaya keandalannya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam kuesioner tentang komunikasi, kompensasi, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran

3.9 Analisa Data

3.9.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji dan menganalisa variabel-variabel yang ada dalam penelitian (kompensasi, motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan karyawan) (Sugiyono, 2020). Dalam metode rumus yang digunakan menurut Sudjana (2019) yaitu:

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Jumlah kategori

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor antara lain :

- a) 1,0 – 1,8 = sangat rendah/sangat buruk
- b) >1,8 – 2,6 = rendah/buruk
- c) >2,6 – 3,4 = cukup
- d) >3,4 – 4,2 = tinggi/baik
- e) 4,2 – 5,0 = sangat tinggi/sangat baik

3.9.2. Analisis Inferensial

3.9.2.1. Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang seharusnya dipenuhi dalam penggunaan regresi. Berikut asumsi-asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi (Ghozali, 2020).

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas data dilihat dari diagram normal *P-P Plot* menunjukkan hasil sebagai berikut :

- a. Data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2020).

Uji normalitas dengan *Kolmogorov smirnow*, jika diperoleh hasil signifikan dari uji normalitas, dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan *Variance Influence Factor* (VIF) dengan kriteria berikut:

- a) Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance $< 0,1$ maka dapat ini berarti dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- b) Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ maka ini berarti dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2012).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik Scatter Plot dengan kriteria berikut ini :

- a) Jika sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan sebarannya berada di bawah dan diatas titik nol sumbu Y maka dapat diartikan bahwa data tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas
- b) Jika sebaran titik-titik membentuk pola tertentu dan sebarannya hanya berada di bawah dan diatas titik nol sumbu Y maka dapat diartikan bahwa data tersebut terdapat masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2020).

4. Uji Autokorelasi

Merupakan korelasi yang pada tempat yang berdekatan datanya yaitu *cross sectional*. Cara mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi yaitu dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson) dengan kriteria dari nilai *Durbin Watson* diatas nilai dU dan kurang dari nilai $4-dU$, $dU < dw < 4-dU$ dan dinyatakan tidak ada autokorelas (Sugiyono, 2020).

3.9.2.2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu analisis regresi yang menjelaskan hubungan variabel bebas antar dengan variabel terikat (Sugiyono, 2020).

Berikut ini persamaan regresi linier berganda:

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

$$Y = \text{Kinerja karyawan}$$

$$A = \text{Konstanta}$$

$$X_1 = \text{Keterlibatan karyawan}$$

X2	= motivasi kerja
X3	= Komitmen Organisasi
b1, b2	= Parameter koefisien regresi variabel bebas
e	= Variabel kesalahan

3.9.2.3. Uji Hipotesis

3.9.2.3.1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat (Ghozali, 2020). Pengujian hipotesis dapat dinyatakan yaitu:

- a) Nilai sig hitung $>$ nilai alpha (0,05), maka H0 diterima, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- b) Nilai sig hitung $<$ nilai alpha (0,05), maka H0 ditolak, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2020).

3.9.2.3.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$ ini berarti

variabel bebas memiliki pengaruh dengan variabel terikat. Nilai R^2 menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2020).