

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Wanita Keluarga Pusri (KWKP) Palembang yang ditunjukkan kepada karyawan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KWKP.

#### **B. Jenis Dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan ialah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka-angka, data penelitian ini berupa hasil kuisisioner yang didapat dari karyawan KWKP.<sup>62</sup>

##### **2. Sumber Data**

###### **a. Data Primer**

yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan KWKP Palembang. Data ini diperoleh dari observasi dan Kuisisioner atau angket.

---

<sup>62</sup>Ibid Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*, (Bandung:ALFABETA,2011), hlm 56

#### b. Data Sekunder

yaitu data data yang diperoleh berupa dokumen, Jurnal, serta bahan-bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas, berupa literatur-literatur yang mengkaji tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja termasuk jurnal-jurnal.

### **C. Populasi Dan Sampel Penelitian**

Populasi menurut Sugiyono (2010) adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada KWKP yang berjumlah 30 Orang.

Sampel menurut Sugiyono (2010) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Koperasi KWKP.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling Utama dalam meneliti, karena tujuan utamadari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data. Yang memenuhi Standar data yang

ditetapkan. Metode Pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuisisioner.

#### 1. Observasi (Pengamatan)

##### a. Observasi

Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KWKP dalam perspektif islam penulis melakukan observasi langsung ke tempat penelitian. Observasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kondisi para Pekerja dan pekerjaan yang dilakukan secara langsung. Dengan melakukan observasi dilapangan Peneliti akan lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial yang dihadapi.

##### b. Kuisisioner (Angket)

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara men survey Karyawan KWKP melalui penyebaran kuisisioner. Penulis membuat daftar pertanyaan yang akan dibagi kepada Responden yang diambil sebagai Sampel.

Jenis Kuisisioner Yang digunakan, dipandang dari cara menjawab adalah kuisisioner tertutup, dimana pada kuisisioner tertutup ini kita telah memberikan jawaban pada kuisisioner ini dan karyawan KWKP tinggal memilih. Contohnya seperti yang telah ada di dalam Kolom Kuisisioner tersebut (sangat setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju) dan Karyawan KWKP tinggal memilih dari 5 kolom tersebut.<sup>63</sup>

#### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat pedoman observasi dan kuesioner. Karena itu instrument penelitian berkenaan dengan Validitas dan reabilitas instrument, serta pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data sebelum dilakukannya pengukuran pada variabel.

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala likert, skala likert biasanya digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang

---

<sup>63</sup> Ibid Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, hlm:78

fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.<sup>64</sup>

Dalam Skala Likert, Variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel, Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun instrument-instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun ukuran skala yang digunakan oleh penulis untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skala likert. Ukuran skala yang digunakan ada 5 yaitu:

### **Bobot Penelitian**

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

---

<sup>64</sup> Ibid hal 170

## **F. Variabel Penelitian**

Agar penelitian ini memiliki arah yang jelas, maka perlu ditetapkan operasionalisasi Variabel sebagai berikut:

### **1. Variabel Independent ( Variabel X)**

Variabel ini sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau yang menjadi penyebab timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini Variabel independent adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja.

### **2. Variabel Dependent ( Variabel Y)**

Variabel ini sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat ialah Variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan penyajian perhitungan hasil usaha (PHU).

## G. Definisi Operasional

Adapun pengukuran secara operasional dari masing- masing variabel adalah sebagai berikut:

### 1. Motivasi (X1)

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Mathis dalam Ari Prasetyo (2015) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatankegiatan tertentu guna mencapai tujuan Handoko dalam Ari Prasetyo, (2015).<sup>65</sup>

Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhanNya Rahman dalam Jose Beno (2019). Selama inibanyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki

---

<sup>65</sup> Ari Prasetyo, *Motivasi kerja Islam Dan etos Kerja Islam Karyawan Bank jatim Syariah Cabang Surabaya*, Tahun 7 Juli 2015, Vol.2

motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam.

Indikator-Indikator Motivasi:<sup>66</sup>

- 1) Memiliki kesempatan untuk berprestasi
- 2) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
- 3) Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat
- 4) Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan bawahan
- 5) Mempunyai wewenang untuk memilih sumber pengembangan diri
- 6) Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat
- 7) Menjalin hubungan dengan bawahan, teman sejawat dan atasan.
- 8) Memiliki kesempatan membantu teman sejawat
- 9) Mendapat pengakuan dari masyarakat atas profesi sebagai karyawan

---

<sup>66</sup> Jose Beno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Penindo II Teluk Bayur Padang*, Tahun 1 September 2019, Vol.20

## 2. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Sutrisno dalam Tuti Soleha, (2016), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai– nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam artisempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha– usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.<sup>67</sup>

disiplin kerja Islam adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan

---

<sup>67</sup> Tuti Soleha, *Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam dan Produktivitas Kinerja Karyawan*, Tahun April 2016, Vol.7

menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

Beberapa indikator kedisiplinan menurut dalam Umi Farida dan Sri Hartono (2010) yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi antara lain :

**a. Absensi tenaga kerja**

Absensi adalah tidak hadirnya karyawan ke tempat kerja yang disebabkan bermacam macam alasan.

Adapun sebab dari adanya absensi antara lain :<sup>68</sup>

- a. Alpa
- b. Izin
- c. Sakit

**b. Adanya keterlambatan kerja**

Adanya keterlambatan kerja di luar kebiasaan dapat dipakai sebagai faktor dari turunnya kedisiplinan kerja karyawan yang pada umumnya disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, misalnya kemalasan atau meninggalkan tempat.

---

<sup>68</sup> Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* ( Ponorogo : Unmuh Ponorogo Press, Januari 2016) , hlm.44-45

**c. Perputaran tenaga kerja (LTO)**

Yang dimaksud dengan *labour Turn Over* adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan disuatu organisasi dengan ukuran tertentu.

**d. Seringnya terjadi kesalahan**

Sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor di luar manusia seperti material, kerusakan mesin dan lain sebagainya.

**e. Adanya pemogokan**

Dengan adanya pemogokan berarti menunjukkan bahwasanya tenaga kerja itu tidak mempunyai rasa kedisiplinan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya.

**3. Lingkungan Kerja (X3)**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Berangkat dari pengertian di atas, dapat di pahami

bahwa, lingkungan kerja adalah keadaan fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya.<sup>69</sup>

Dalam Perspektif Islam tentang lingkungan kerja, Keberhasilan Rasulullah SAW. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.

Indikator- Indikator Lingkungan Kerja:<sup>70</sup>

- 1) Penerangan
- 2) Udara
- 3) Suara bising
- 4) Keamanan
- 5) Kebersihan
- 6) Struktur kerja
- 7) Tanggung jawab kerja
- 8) Perhatian dan dukungan pemimpin
- 9) Kerja sama antar kelompok
- 10) Kelancaran komunikasi

---

<sup>69</sup> Rifa Elfita, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Singingi, Tahun 2019, Vol.1

<sup>70</sup> Jose Beno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Penindo II Teluk Bayur Padang*, Tahun 1 September 2019, Vol.20

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan Berdasarkan pengertian kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan.<sup>71</sup>

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijanjikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Setiap orang mempunyai kewajiban bekerja sesuai dengan kemampuan

---

<sup>71</sup> Anjur Perkasa Alam, *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri Cabang aksara Medan Ditinjau Dari Manajemen Syariah*, Tahun 2016, Vol.5

yang ada padanya, dan sebagai pekerja karena setiap orang harus mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya.

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan:<sup>72</sup>

- 1) Ketepatan kerja
- 2) Keterampilan kerja,
- 3) Ketelitian kerja
- 4) Kerapihan kerja.
- 5) Kecepatan kerja.
- 6) Jumlah pekerjaan
- 7) Mengikuti instruksi atasan
- 8) Mematuhi peraturan kerja
- 9) Ketaatan waktu kehadiran.
- 10) Selalu aktif bekerja
- 11) Semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan
- 12) Kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri
- 13) Kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

No.	Definisi Operasional		Indikator	Skala
	(Secara Umum)	(Secara Islam)		
1	Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Mathis	Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang	1) Memiliki kesempatan untuk berprestasi 2) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan	Skala Likert

<sup>72</sup>Jose Beno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Penindo II Teluk Bayur Padang*, Tahun 1 September 2019, Vol.20

	<p>(2006:71) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatankegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2001).</p>	<p>karyawan dengan tuhan nya (Rahman, 1995). Selama inibanyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam.</p>	<p>3) Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat  4) Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan bawahan  5) Mempunyai wewenang untuk memilih sumber pengembangan diri  6) Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat  7) Menjalin hubungan dengan bawahan, teman sejawat dan atasan.  8)Memiliki kesempatan membantu teman sejawat  9) Mendapat pengakuan dari masyarakat atas profesi sebagai karyawan</p>	
2	<p>Menurut Sutrisno (2014:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan</p>	<p>disiplin kerja islam adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta</p>	<p>1. Ketepatan waktu  2. Pelaksanaan prosedur  3.Penggunaanperlen gkapan kantor dengan hati-hati  4.Tingkat kerapian berpakaian</p>	<p>Skala Likert</p>

<p>dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam artisempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan</p>	<p>norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Sehingga akan tercipta susana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.</p>	<p>5. Memiliki tanggung jawab pada pekerjaan 6. Tingkat kualitas pekerjaan yang telah ditentukan</p>	
--	--	--	--

	bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan			
3	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Berangkat dari pengertian di atas, dapat di pahami bahwa, lingkungan kerja adalah keadaan fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya	Dalam Perspektif Islam tentang lingkungan kerja, Keberhasilan Rasulullah SAW. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penerangan</li> <li>2) Udara</li> <li>3) Suara bising</li> <li>4) Keamanan</li> <li>5) Kebersihan</li> <li>6) Struktur kerja</li> <li>7) Tanggung jawab kerja</li> <li>8) Perhatian dan dukungan pemimpin</li> <li>9) Kerja sama antar kelompok</li> <li>10) Kelancaran komunikasi</li> </ol>	Skala Likert
4	Kinerja berasal dari kata <i>Job Performance</i> atau <i>Actual Performance</i> (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya)	Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ketepatan kerja</li> <li>2) Keterampilan kerja,</li> <li>3) Ketelitian kerja</li> <li>4) Kerapihan kerja.</li> <li>5) Kecepatan kerja.</li> <li>6) Jumlah pekerjaan</li> </ol>	Skala Likert

	<p>yang dicapai oleh seseorang).          dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan          Berdasarkan pengertian kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan</p>	<p>penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijanjikan tolak ukur untuk menilai seseorang.          Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya.          Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun walaupun berat. Setiap orang mempunyai kewajiban bekerja sesuai</p>	<p>7) Mengikuti instruksi atasan          8) Mematuhi peraturan kerja          9) Ketaatan waktu kehadiran.</p>	
--	---	---	---	--

		dengan kemampuan yang ada padanya, dan sebagai pekerja karena setiap orang harus mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya.		
--	--	---	--	--

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana instrument dalam menjalankan fungsi.<sup>73</sup> Validitas menjadi hal yang sangat penting karena validitas menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang ditentukan dari variable-variabel yang digunakan dalam menentukan hubungan suatu kejadian atau fenomena. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikan 5 persen dari degree of freedom  $(df)=n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya.

---

<sup>73</sup> Slamet Riyanto dan Aglis Anandhita Hatmawan, Op.cit.,Hlm. 63

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (Error).<sup>74</sup> Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai cronbach alpha pada masing-masing variabel. Cronbach alpha digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistensian responden dalam merespon seluruh item. Instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliable jika memiliki cronbach alpha lebih dari 0,60. Ketidakkonsisten dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.<sup>75</sup>

## H. Teknik Analisis Data

### Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yang dimana

menggunakan model Regresi Linier Berganda.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + e$$

---

<sup>74</sup> Ibid,,Hlm.394.

<sup>75</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis muarite dengan Program Spss.* (Semarang: Badan penerbit UNDIP, 2005), Hlm 129.

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

B = Koefisien regresi

e = Error

$\alpha = 0,05$

### **1.Uji Asumsi Klasik**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. sebelum pengujian hipotesis dilakukan, harus terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji Normalitas, uji Multikolinieritas, uji Autokorelasi dan uji Heteroskedastisitas.<sup>76</sup>

#### ***a. Normalitas***

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali). Dalam penelitian ini akan digunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

---

<sup>76</sup> Joyce Sagita Novianti, *Pengaruh motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerjaterhadap kinerja pegawai Pada BAPPEDA Sulawesi tengah*, Tahun 1 Januari 2015,Vol.3

### ***b. Multikolinieritas***

Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam suatu model regresi.<sup>77</sup> Jika nilai variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 maka dengan dapat dikatakan bahwa model terbebas dari multikolinieritas.

### ***C. Heteroskedastisitas***

Heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga variansi residual bersifat homoskedastisitas yaitu pengamatan satu dengan pengamatan yang lain sama agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat.<sup>78</sup> Heteroskedastisitas diuji dengan metode prank spermaen dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolute residual ( $\alpha=0,05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

---

<sup>77</sup> Duwi priyanto, *mandiri belajar spss statistik product and service solution) untuk analisis data dan uji statistik*, (Yogyakarta: Mediakom, 2009) hlm 39.

<sup>78</sup> Opcit., Pandjaitan, Dorothy Rouly H. Dan Aripin Ahmad.hlm. 92

## 2. Uji Hipotesis

### A. Uji Signifikan F

Uji signifikan yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau untuk mengetahui model regresi yang digunakan baik atau tidak dengan menggunakan SPSS versi 22 Ghozali dalam Jose Beno, (2019). Adapun kriterianya apabila taraf signifikan ( $\alpha$ )  $< 0,05$ . Pengambilan keputusan : <sup>79</sup>

- a. Jika tingkat signifikan  $< 0,05$ , maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b. Jika tingkat signifikan  $> 0,05$ , maka seluruh variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

### B. Uji t

menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan menggunakan SPSS versi 22 Ghozali

---

<sup>79</sup> Jose beno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang*, Tahun 1 September 2019, Vol.20

dalam Jose Bone, (2019). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan ( $\alpha$ ) < 0,05. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :<sup>80</sup>

$H_0 : \beta = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

$H_a : \beta > 0$ , Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

### **3.Kofisien Determinasi**

Koefisien determinasi (*Goodness of fit*), yang dinotasikan dengan  $R^2$  merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable Ghozali dalam Jose Beno , (2019).<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> Jose beno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Penindo II Teluk Bayur Padang*, Tahun 1 September 2019, Vol.20