

BAB III

Metodelogi Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian Eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis, survei informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

Secara sistematis rancangan penelitian ini antara lain mencakup penentuan lokasi & waktu. Penelitian ini mencakup semua populasi yang berada di instansi tersebut sejumlah 70 orang karena apabila diambil sampel dari populasi tersebut dikhawatirkan sampel yang diperoleh tidak mewakili gambaran dari populasi yang ada, penjelasan tentang definisi operasional dan operasional variabel, uji instrumen, skala pengukuran, jenis, sumber dan metode pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

3.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil berdasarkan survei di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil. Pengambilan data dilakukan pada (tanggal) dengan responden Pegawai PNS dan NON PNS dilingkungan instansi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.

3.3 Lokasi dan Waktu penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai Mei 2017 sampai Agustus 2017. Penetapan waktu tersebut dimaksudkan agar apa yang diperlukan dalam penelitian benar-benar lengkap dan laporan penelitian dapat dilakukan secara cermat dan teliti.

3.4 Populasi dan sampel

Penelitian ini mencakup semua populasi yang berada di instansi tersebut sejumlah 70 orang karena apabila diambil sampel dari populasi tersebut dikhawatirkan sampel yang diperoleh tidak mewakili gambaran dari populasi yang ada, penjelasan tentang definisi operasional dan operasional variabel, uji instrumen, skala pengukuran, jenis, sumber dan metode pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

Populasi

Populasi yaitu jumlah keseluruhan responden dari obyek yang akan diteliti. Menurut DR. Sugiyono (2014) pada bukunya “Metodelogi Penelitian Bisnis”, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dengan demikian yang dimaksud dengan populasi dalam penelitian ini adalah total dari keseluruhan obyek yang di jadikan sasaran penelitian, yaitu keseluruhan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan jumlah karyawan 70 karyawan.

Tabel 3.1

Populasi

NO	Subagian / Bidang	Jumlah Karyawan
1	Sekretariat	10
2	Piak	10
3	Pencatatan Sipil	16
4	Kependudukan	24
5	PDIP	10
	Jumlah Populasi	70

1.1.1 Sampel

Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Menurut Arikunto (2013) pada bukunya “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian yang diambil atau dipilih dari keseluruhan populasi untuk mewakili total jumlah keseluruhan atau populasi dalam obyek penelitian.

3.3.3. Teknik Sampling

Menurut DR. Sugiyono (2014) pada bukunya “Metodelogi Penelitian Bisnis”, teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Mengingat jumlah karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil jumlahnya kurang dari 100 hanya 70 karyawan saja, maka peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Oleh karena itu, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel dalam peneltian.

Menurut DR. Sugiyono (2014) pada bukunya “Metodelogi Penelitian Bisnis”, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel.

3.5 Definisi Operasional dan Operasional Variabel

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, terdiri dari tiga variabel independen yaitu motivasi, disiplin karyawan, dan lingkungan kerja. Serta satu variabel dependent yaitu variabel “kinerja”. Secara operasional masing – masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja. Definisi dari variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi (XI)

Secara operasional sebagaimana yang peneliti lihat pada obyek penelitian, motivasi yang dimaksudkan adalah sebuah dorongan yang dimiliki setiap individu untuk melaksanakan tugasnya sebagai karyawan.

Selanjutnya untuk memperoleh informasi / data tentang kompensasi peneliti menggunakan indikator yang di kemukakan oleh Sondang P. Siagan (2008 : 138) antara lain :

- a. *Daya pendorong* adalah semacam naluri yang ada pada individu tetapi daya pendorong pada setiap individu ini berbeda menurut latar belakang kebudayaan masing – masing.
- b. *Kemauan* adalah dorongan untuk melakukan sesuatu dalam diri kita yang mempunyai pengaruh dari luar diri kita yang bisa dikatakan sebagai reaksi tertentu.
- c. *Kerelaan* adalah suatu bentuk reaksi yang ada pada diri kita atas permintaan atau dorongan dari orang lain agar mau mengabdikan permintaan tanpa merasa terpaksa dalam melakukannya.

- d. *Membentuk keahlian* dalam hal ini adalah menciptakan atau mnegubah bentuk dari suatu ilmu.
- e. *Membentuk keterampilan* adalah hal dilakukan individu yang memberikan pengaruh luas terhadap sekitarnya dalam melakukan pekerjaan secara tepat sehingga dikatakan sebagai orang terampil.
- f. *Tanggung jawab* merupakan suatu bentuk yang di dilakukan untuk mempertanggung jawabkan perbuatan yang dilakukan secara tertentu.
- g. *Kewajiban* adalah sesuatu yang dibebankan atau di berikan kepada setiap individu untuk melaksanakan tugasnya.
- h. *Tujuan* adalah suatu bentuk dorongan yang dimiliki setiap individu maupun kelompok agar melaksanakan tugasnya tepat waktu yang memiliki tujuan tertentu

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah suatu tuntutan atau tata tertib yang harus dipatuhi oleh karyawan dalam sebuah organisasi. Dalam sebuah instansi, organisasi maupun perusahaan kunci utama kesuksesan adalah kedisiplinan yang tinggi yang diterapkan oleh pimpinan dan karyawan.

Menurut Soejono (200), menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja karyawan adalah :

1. Ketepatan Waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Ketepatan waktu adalah para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan bahwa kantor memiliki disiplin kerja yang baik.

Menggunakan peralatan kantor dengan baik sikap hati – hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

Ketaatan terhadap aturan kantor pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja bersifat eksternal maupun internal yang berada pada suatu organisasi.

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sadarmayanti (dalam Nela Pima Rahmawanti,dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 2014) adalah sebagai berikut :

- a. *Cahaya* atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- b. *Tata warna* memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang – kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- c. *Temperatur* ditempat kerja dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk

menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

- d. *Kebisingan*, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Guna menjaga tempat dan kondisi *lingkungan* kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.
- f. *Interaksi antara atasan dan bawahan* yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.
- g. Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja.

Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawan.

- h. *Hubungan antar sesama rekan kerja.* Dijelaskan sesama karyawan dalam sebuah perusahaan sebaiknya saling menjalin hubungan yang baik agar terciptanya suasana kerja yang bagus.

b. Variabel terikat (Dependen)

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang memiliki waktu tertentu dalam pencapaiannya

Sementara menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Jadi, dapat disimpulkan dari pendapat para ahli diatas bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang memiliki waktu dalam pencapaiannya dan memiliki tanggung jawab. Secara rinci indikator kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. *Kualitas.* Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah tingkat baik buruknya sesuatu atau yang disebut bermutu. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa

kualitas adalah kemampuan atau mutu karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

- b. *Kuantitas*. Adalah pencapaian masing-masing karyawan dalam menjalankan tugasnya yang dilihat dari kecepatan setiap karyawan yang disebut dengan pencapaian target.
- c. *Pelaksanaan tugas*. Adalah seberapa jauh dan paham karyawan dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan.
- d. *Tanggung jawab* dalam kinerja adalah bagaimana karyawan bertanggung jawab dalam pemberian tugasnya karna hal ini merupakan kewajiban dan kesadaran karyawan.

3.4.2 Operasionalisasi Variabel

Tabel 1.1

Operasionalisasi Variabel, Indikator dan Kisi-Kisi Pernyataan

Variabel	Indikator	Kisi – kisi
Motivasi Kerja (X1)	Daya dorong	Naluri yang kuat untuk bekerja
	Kemauan	Karyawan merasa ada yang mendorong untuk bekerja
	Kerelaan	bersedia menjalankan tugas / pekerjaan yang diberikan pimpinan
	Membentuk keahlian	kemauan menerapkan ilmu pengetahuan yang dimiliki
	Membentuk keterampilan	Karyawan akan terampil dalam bekerja
	Tanggung jawab	Sikap bertanggung jawab
	Kewajiban	bersedia dalam menajalan kewajiban
	Tujuan	Memiliki tujuan bekerja

		sesuai tujuan organisasi
Disiplin Kerja (X2)	Ketepatan waktu	Bekerja sesuai waktu yang ditentukan
	Menggunakan peralatan kantor yang baik	Mampu menggunakan peralatan kerja yang dibutuhkan
	Ketaatan terhadap aturan kantor	bersedia mentaati peraturan yang ada
Lingkungan kerja (X3)	Cahaya	Pencahayaan ditempat kerja memadai
	Tata warna	Tata warna diruang kerja menyenangkan
	Temperatur	Ruangan memiliki temperatur yang memadai
	Kebisingan	Tempat kerja tidak bising
	Kondisi dan lingkungan	Lingkungan kerja kondusif untuk bekerja
	Interaksi atasan bawahan	Interaksi mendukung pekerjaan
	Interaksi sesama rekan kerja	Interaksi antar karyawan sangat mendukung
Kinerja (Y)	Kualitas	Mampu bekerja sesuai standar
	Kuantitas	Mampu bekerja melampaui target
	Pelaksana tugas	Memahami tugasnya
	Tanggung jawab	Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan

3.6 Skala Pengukuran

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala “Likert” untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban diberikan skor (sugiyono,2007)

Pada respon ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Kemudian setiap jawaban yang akan diberikan, akan diberikan nilai tertentu yaitu 1, 2, 3, 4 dan 5. Berikut penjelasan nilai pengukuran tersebut:

Sangat Setuju (SS)	Skor 5
Setuju (S)	Skor 4
Kurang Setuju (KS)	Skor 3
Tidak Setuju (TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

Sumber : Sugiyono (2014)

Nilai yang diperoleh akan dijumlah dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam Skala Likert.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Reliabilitas dan Validitas

3.7.1.1 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai $\alpha > 0.60$ (Nunnally, 1967 dalam Ghazali, 2005 : 42

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

α = Koefisien reliabilitas

r = korelasi antar item

K = jumlah item

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Nilai r tabel	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	0,706	0,6	Reliable
Disiplin Kerja (X ₂)	0,785	0,6	Reliable
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,928	0,6	Reliable
Kinerja (Y)	0,892	0,6	Reliable

Sumber: data yang diolah dari program SPSS versi 20

3.7.1.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*) dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item, jika r hitung $>r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005: 45).

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

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi (r -hitung)

$\sum x$ = Skor variabel independen

$\sum y$ = Skor variabel dependen

$\sum xy$ = Hasil kali skor butir dengan skor total

n = Jumlah responden

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kuisioner Penelitian

Variabel	No. Item	Koefisien korelasi	r tabel	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	1.	0,748	0,444	Valid
	2.	0,605	0,444	Valid
	3.	0,505	0,444	Valid
	4.	0,505	0,444	Valid
	5.	0,494	0,444	Valid
	6.	0,699	0,444	Valid
	7.	0,556	0,444	Valid
	8.	0,491	0,444	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	1.	0,874	0,444	Valid
	2.	0,655	0,444	Valid
	3.	0,748	0,444	Valid
	4.	0,838	0,444	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	1.	0,886	0,444	Valid
	2.	0,814	0,444	Valid
	3.	0,906	0,444	Valid
	4.	0,880	0,444	Valid
	5.	0,899	0,444	Valid
	6.	0,741	0,444	Valid
	7.	0,797	0,444	Valid
Kinerja (Y)	1.	0,947	0,444	Valid
	2.	0,644	0,444	Valid

	3.	0,881	0,444	Valid
	4.	0,971	0,444	Valid

Sumber: Hasil Penelitian yang sudah diolah

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif merupakan tehnik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan apadanya tanpa ada maksud membuat generalisasi atau kesimpulan dari hasil penelitian. Yang termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif diantaranya seperti penyajian data kedalam bentuk , tabel, presentase, frekwensi, diagram, grafik, mean, modus dan lain-lain. Itulah penjelasan mengenai tehnik analisis data deskriptif.

Analisis Deskriptif untuk mengetahui deskripsi frekuensi masing-masing variabel, tingkat kecenderungan dan pengaruh antar variabel-variabel independent baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan tabulasi data, pengukuran skor berdasarkan Skala Likert dengan satuan nilai satu sampai lima, sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut:

$$\text{Range} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{skala}}$$

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

$$= 0.8$$

Rentan interval skor yaitu 0.8 , artinya kriteria kategori jawaban responden

dengan rentan nilai 0.8 maka ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut:

10 - 1.8 = Rendah sekali

>1.80 - 2.60 = Rendah

>2.60 - 3.40 = Cukup

>3.40 - 4.20 = Tinggi

>4.20 - 5.0 = Sangat Tinggi

3.7.2 Analisis Inferensial

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. Jadi data yang diperoleh dan disimpulkan merupakan gambaran sebenarnya dari suatu populasi.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan bila hubungan antar variabel lebih dari satu hubungan. Menurut Sugiyono (2007) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Persamaan Regresi Linier Berganda tersebut menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + E$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

B₁ = koefisien regresi variabel x1

B₂ = koefisien regresi variabel x2

B₃ = koefisien regresi variabel x3

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin karyawan

X₃ = Lingkungan kerja

e = eror / variabel pengganggu

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama denhan nol (Ghozali, 2005: 91)

Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Ghozali,2005: 92)

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SREID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005: 105)

3.8.3 Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005: 110)

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.9 Uji hipotesis

A. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 (motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja) benar – benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : variabel – variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : variabel –variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan probabilitas signifikan yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikan >0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Apabila angka probabilitas signifikan <0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima

B. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).