

## **BAB III**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Dalam rancangan penelitian, peneliti melakukan penelitian dalam bentuk deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan tentang besar kecilnya suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam bentuk mengumpulkan data. Seperti halnya pernyataan dalam penelitian ini menurut (Arikunto, 2010) yang menyatakan bahwa metode deskriptif kuantitatif ini adalah penelitian ini dipergunakan untuk menganalisis data dengan cara pengambilan sampel secara acak dengan cara mencampur subjek-subjek tanpa mempertimbangkan tingkatan-tingkatan dalam populasi.

Jenis yang akan digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu explanatory research atau penelitian yang menjelaskan dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan terhadap kinerja karyawan. Peneliti akan menggunakan metode survey yang respondennya akan diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner.

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Angkasa Leather, obyek penelitian yang meliputi : motivasi, dan disiplin kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Angkasa Leather. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ialah menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini akan

menggunakan skala pengukuran likert, metode dalam pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, serta dilengkapi dengan beberapa dokumentasi. Metode analisis yang akan digunakan ialah metode analisis deskriptif kuantitatif dan menggunakan statistik inferensial dengan menggunakan rumus regresi linier berganda, yang menggunakan bantuan dalam bentuk SPSS.

### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **3.2.1 Lokasi penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di CV. Angkasa Leather Jl. H. Ismail 35 Mancar Kec. Peterongan 61481 Kab. Jombang.

#### **3.2.2 Waktu penelitian**

Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah selama bulan Juni 2020 sampai dengan September 2020.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi dalam hal ini adalah sekumpulan data yang akan menjadi objek dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Angkasa Leather.

Dengan demikian yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Angkasa Leather yang berjumlah 50 karyawan.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto S. , 2003). Menurut

(Sugiyono, 2019) sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil. Peneliti akan mengambil sampel dari devisi distribusi dan logistik sebanyak 50 responden.

### **3.4 Definisi Operasional**

#### **3.4.1 Variabel Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel dependen dan variabel independen sebagai berikut:

##### **1. Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi variabel independen. Menurut (Sugiyono, 2019), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau dikenal juga sebagai variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Kinerja Karyawan (Y)

##### **2. Variabel Independen**

Variabel independen (X) adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang menjadi penyebab adanya atau timbulnya perubahan variabel dependen, disebut juga variabel yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

- a. Motivasi Kerja ( $X_1$ )
- b. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

### **3.4.2 Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen (bebas) ( $X_1$ ) Motivasi, ( $X_2$ ) Disiplin kerja serta satu variabel dependen (terikat) Kinerja karyawan ( $Y$ ). Secara operasional masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan tentang indikator yang berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

#### **3.4.2.1 Motivasi**

Berdasarkan pengamatan oleh peneliti di lapangan, maka dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah sikap atau perilaku yang ada pada diri karyawan yang mendorong melakukan sebuah pekerjaan dengan baik tanpa adanya rasa keterpaksaan untuk mencapai tujuan.

Untuk mengukur motivasi maka peneliti menggunakan indikator yang mengadaptasi dari indikator faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik yang dikemukakan oleh (Federick Herzberg, dalam Sutrisno, 2014), faktor ekstrinsik antara lain :

1. Kompensasi
2. Kondisi kerja
3. Kepastian pekerjaan
4. Hubungan dengan atasan
5. Fasilitas

#### 6. Tunjangan-tunjangan

Faktor intrinsik antara lain :

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi kerja yang diraih
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan dari orang lain
5. Pengembangan karier
6. Tanggung jawab

Dalam penelitian ini, menghilangkan faktor intrinsik pengakuan dari orang lain. Karena mengacu pada keadaan dilapangan para karyawan tidak menggunakan faktor pengakuan dari orang lain karena masih sangat membutuhkan biaya hidup yang tinggi.

#### **3.4.2.2 Disiplin Kerja**

Berdasarkan pengamatan oleh peneliti dilapangan, maka dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud disiplin kerja merupakan prinsip terhadap perilaku seorang karyawan yang sesuai dengan peraturan dalam sebuah perusahaan. Semua karyawan harus bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan juga harus bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan dan setiap karyawan harus memberikan hasil kerja berdasarkan kemampuan semaksimal mungkin setiap karyawan untuk mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan.

Untuk mengukur disiplin maka digunakan indikator yang mengadaptasi dari (Sutrisno, 2011) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan

### **3.4.2.3 Kinerja Karyawan**

Peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian kerja seseorang dalam perusahaan dengan kualitas dan kuantitas yang terbaik. Hal tersebut sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

Untuk mengukur kinerja karyawan maka digunakan indikator yang mengadaptasi dari (Mathis & Jackson, 2009), sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
2. Kuantitas Kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.
3. Waktu Kerja adalah ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan ketentuan.
4. Kerja Sama adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 3.1  
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pernyataan
Motivasi (X1) Sumber : Federick Hezberg (2014)	1. Kompensasi	Karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan
	2. Kondisi kerja	Karyawan mendapatkan kondisi kerja yang nyaman
	3. Kepastian pekerjaan	Karyawan memiliki kepastian pekerjaan dalam posisinya
	4. Hubungan dengan atasan	Karyawan dapat menjalin hubungan dengan atasan secara baik
	5. Fasilitas	Karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai dalam bekerja
	6. Tunjangan	Karyawan mendapat bonus ketika mencapai target
	7. Kepuasan kerja	Karyawan puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan
	8. Prestasi kerja yang diraih	Karyawan dapat meraih prestasi dalam bekerja
	9. Peluang untuk maju	Karyawan mendapatkan peluang untuk bekerja lebih maju
	10. Pengembangan karier	Karyawan mendapatkan posisi yang lebih baik dari sebelumnya
	11. Tanggungjawab	Karyawan siap dalam

		menjalankan pekerjaan
Disiplin Kerja (X1) Sumber : Sutrisno 2011	1. Taat terhadap aturan waktu	Karyawan datang dan pulang tepat waktu
	2. Taat terhadap peraturan perusahaan	Karyawan memakai pakaian yang telah ditentukan
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan perilaku atas dasar moral
	4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	Karyawan tidak melakukan pelanggaran terhadap aturan perusahaan
Kinerja Karyawan (Y) Sumber : Mathis dan Jackson 2009	1. Kualitas Kerja	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standart
	2. Kuantitas Kerja	Karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan
	3. Waktu Kerja	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
	4. Kerja Sama	Karyawan mampu bekerja dalam team dengan baik

### 3.5 Skala Pengukuran

Dalam skala pengukuran ini penelitian ini menggunakan Skala Likert merupakan alat yang biasanya digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Dengan menggunakan skala likert ini, variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator dalam variabel. Kemudian variabel-variabel tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam penyusunan instrument yang dapat berupa sebagai pernyataan yang berisikan dengan pilihan yang berjenjang. Jawaban setiap item dalam instrumen yang menggunakan skala likert ini mempunyai gradasi dari yang positif sampai yang negative

Data tersebut akan diolah dengan jawaban atas pertanyaan dalam penelitian ini akan menggunakan skor yang paling tinggi sampai yang rendah (1-5) yang akan menunjukkan setuju atau tidak setuju dari pernyataan yang diberikan oleh responden. Berikut adalah table skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.2  
Instrument Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Kurang setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Semakin tinggi skor penilaian yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diuji.

### 3.6 Uji Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut (Sugiyono, 2019) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi  $r$  di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir

instrumen tersebut valid. Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS (Statistical Service Solutions). Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel 3.3  
Hasil Pengujian Validitas

No Item	Variabel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,765	0,2787	Valid
2		0,764	0,2787	Valid
3		0,825	0,2787	Valid
4		0,750	0,2787	Valid
5		0,885	0,2787	Valid
6		0,833	0,2787	Valid
7		0,813	0,2787	Valid
8		0,882	0,2787	Valid
9		0,805	0,2787	Valid
10		0,706	0,2787	Valid
11		0,743	0,2787	Valid
1	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,784	0,2787	Valid
2		0,806	0,2787	Valid
3		0,791	0,2787	Valid
4		0,778	0,2787	Valid
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,890	0,2787	Valid
2		0,901	0,2787	Valid
3		0,864	0,2787	Valid
4		0,743	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah 2020

Tabel 3.3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $> 0,2787$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu

melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliable (Sugiyono, 2019).

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap karyawan CV. Angkasa Leather yang berjumlah 50 orang. Hasil dari pengujian ini akan dihitung dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *SPSS* (Statistical Package For Sosial Scieces). Berikut adalah rumus untuk uji reliabilitas :

$$r_n = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_t^2} \right)$$

Di mana:

- $r_n$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyaknya butir pernyataan
- $\sum \alpha_b^2$  = Jumlah varian butir
- $\alpha_t^2$  = Varian total

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 3.4  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	0,955	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,900	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,935	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2020

Pada tabel 3.4 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

### 3.7 Jenis Data dan Sumber Data

Dalam memperoleh data peneliti menggunakan data primer dan data sekunder . berikut ini adalah penjelasan dari kedua jenis data tersebut :

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan atau dari data yang bersumber dari informasi yang diperoleh melalui angket dengan para responden dilokasi penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah angket yang disebarakan oleh peneliti kepada responden.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui buku-buku, catatan dan dokumen atau literatur, serta bacaan lain yang dijadikan teori dalam menganalisis data yang ditentukan.

### 3.8 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner atau angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- b. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada obyek yang diteliti.
- c. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

d. Dokumentasi, ialah pengumpulan data dari buku, dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian dan data dokumen.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data, karena dengan memberikan kuesioner data bisa mudah di pahami oleh responden, sehingga data yang didapatkan akan sesuai dengan yang sebenarnya.

### 3.9 Teknik Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019), menyatakan bahwa metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu : disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Dalam analisis ini menggunakan rumus dengan skor tertinggi 5 dan terendah 1, maka cara penentuan rentang skor adalah sebagai berikut :

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

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

Tabel 3.5  
Interprestasi skor

No	Interval	Keterangan
1	1,0 – 1,8	Sangat Rendah
2	>1,8 – 2,6	Rendah
3	>2,6 – 3,4	Sedang/Cukup
4	>3,4 – 4,2	Tinggi
5	>4,2 – 5,0	Sangat tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2019)

### 3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Menurut (Sugiyono, 2019).

Persamaan nilai regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Disiplin kerja

= Koefisien Regresi antara disiplin kerja dengan motivasi

$e$  = Error

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

#### 3.10.1 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi, menurut (Ghozali, 2009) yang memiliki tujuan dalam model korelasi dan regresi terhadap kesalahan pada pengganggu

periode-t dengan kesalahan pengganggu periode-t1 (sebelumnya). Uji t biasanya digunakan untuk melakukan pengujian secara parsial antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian parsial ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji parsial ini bisa disebut dengan uji hipotesis., yaitu kesimpulan dalam uji parsial masih bersifat praduga karena harus dibuktikan kebenarannya. Ada beberapa cara untuk mendeteksi dari hasil uji t maupun uji hipotesis, sebagai berikut:

- a. Jika  $\text{sig} < (0,05)$ , maka hipotesis tersebut diterima, apabila  $\text{sig} >$  maka hipotesis akan ditolak
- b. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ (tabel)}$  maka hipotesis ditolak, apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka hipotesis akan diterima.

Selain uji t maupun uji hipotesis bisa juga menggunakan nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) yang artinya dalam pengujian ini memiliki nilai antar nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti memiliki kemampuan variabel bebas (motivasi dan kedisiplinan kerja), untuk menjelaskan variabel terikat ini (kinerja karyawan) masih sangat terbatas. Apabila variabel bebas (motivasi dan kedisiplinan kerja) hampir mendekati nilai determinan satu, maka hampir semua informasi akan dibutuhkan untuk memprediksi keanekaragaman dalam variabel terikat. Menurut Ghazali (2009) nilai koefisien determinasi yang artinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi terhadap variabel terikat.

Dalam melakukan pengujian autokorelasi bisa menggunakan uji Durbin Watson dengan memakai nilai (D-W). Kriteria dalam angka D-W ini akan digunakan untuk mendeteksi uji autokorelasi, sebagai berikut:

- a. Apabila angka D-W dibawah -2 maka akan terjadi korelasi positif
- b. Apabila angka D-W dibawah -2 sampai +2 maka tidak terjadi korelasi
- c. Apabila angka D-W diatas +2 maka terjadi korelasi yang negative

### 3.10.2 Uji Multikorelasi

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan *Variance Influence Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai VIF  $> 10$  dan Tolerance  $< 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### 3.10.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal menurut (Ghozali, 2009) model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

1. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normal.

#### **3.10.4 Uji Heteroskedastisitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik *Scatter Plot* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada diatas dan dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada diatas atau dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas.

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji t (parsial)

Uji parsial ( $t$ ) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel *independent* yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel *dependen*, yaitu kinerja karyawan. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

- a. Jika  $t$  (hitung)  $>$   $t$  (tabel) maka hipotesis diterima dan jika  $t$  (hitung)  $<$   $t$  (tabel) maka hipotesis di tolak.
- b. Jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka hipotesis diterima dan jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka hipotesis di tolak.

#### 3.11.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat menurut (Ghozali, 2009).