

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Mega Lestari Plasindo, rancangan penelitian yang peneliti gunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan suatu jenis pendekatan yang sistematis, terencana dengan matang, dan terstruktur dengan baik (Sugiyono, 2012).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Penelitian eksplanasi adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel peneliti melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Karyawan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, angket, wawancara dan dokumentasi.

Objek penelitian ini adalah karyawan produksi CV. Mega Lestari Plasindo, dengan populasi sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, serta teknik analisis regresi linier berganda dan hipotesis dengan uji-t dengan bantuan

SPSS.

### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu:

#### **1.2.1 Produktivitas Kerja (Y)**

Produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai standar, integritas, biaya dan kecepatan, oleh karena itu penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam suatu organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Menurut Sutrisno (2009) Indikator Produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun

yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan

### 3. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

### 2. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

### 3. Efisiensi.

Pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### 3.2.2 Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Menurut Menurut Syafitri (2020) terdapat indikator disiplin kerja yaitu berikut ini:

1. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi atau instansi, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3. Kehadiran

Hal ini menjadi dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

#### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

### **3.2.3 Semangat Kerja (X2)**

Semangat kerja adalah suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting, yang ditandai dengan sikap mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau mengerjakannya dengan baik. Hasibuan (2015) menyatakan bahwa indikator semangat kerja terdiri dari:

#### 1. Keinginan

Bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja

sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan

## 2. Kesungguhan

Aspek ini menunjukkan adanya kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

## 3. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berikut merupakan operasionalisasi yang akan dilakukan dalam penelitian ini yang terlihat pada tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Butiran Pernyataan
Disiplin (X1)	1. Ketaatan terhadap peraturan kerja	Saya selalu menaati peraturan kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja
	2. Ketaatan pada standar kerja	Saya selalu menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja
	3. Kehadiran	Saya berangkat dan pulang kerja tepat waktu.
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	Saya selalu kewaspadaan tinggi

		akan selalu berhati-hati dalam bekerja
Semangat Kerja (X2)	1. Keinginan	Saya selalu memiliki minat dalam mengerjakan pekerjaan saya
	2. Kesungguhan	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan
	3. Kepuasan	Saya selalu merasa puas dengan hasil pekerjaan saya
Produktivitas kerja (Y)	1. Kemampuan	Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan
	2. Meningkatkan hasil yang dicapai	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja yang saya capai
	3. Pengembangan diri	Saya senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja saya
	4. Mutu	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari sebelumnya
	5. Efisiensi	Hasil yang saya capai sesuai dengan sumber daya yang digunakan

### 3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantita (jumlah) dan karakteristik (ciri-ciri) tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV. Mega

Lestari Plasindo yang berjumlah 42 orang



### **3.3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representatif* (mewakili). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 42 orang.

## **3.4 Jenis dan Sumber Data**

### **1.4.1 Jenis Data**

#### **1. Data Kualitatif**

Data kualitatif adalah data yang berupa kata, skema dan gambar (Sugiyono, 2015). Data kualitatif dalam penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian.

#### **2. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka (Sugiyono, 2015). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah angket yang diisi karyawan produksi sebagai responden.

### **1.4.2 Sumber Data**

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

Data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini diambil langsung dari karyawan CV. Mega Lestari Plsindo melalui kuisioner.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Data sekunder ini diperoleh peneliti dari buku maupun internet yang mempunyai hubungan dengan objek penelitian.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan guna mencapai tujuan penelitian. Untuk mengumpulkan data tersebut dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga metode, yaitu :

#### 1. Observasi.

Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

#### 2. Angket

Menurut Sugiyono (2017) angket (kuisisioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup (dilihat dari cara menjawab). Angket tertutup jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih.

### 3. Wawancara

Metode wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Sugiyono, (2018)

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi Menurut Sugiyono (2018) Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu berbentuk gambar, foto, sketsa dan lain lain, Dokumentasi merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara.

## 3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan sebagai alat mengukur, sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012).

Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Skala Likert**

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2

5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
----	---------------------------	---

### 3.7 Uji Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2011) cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi "*product moment*".

Mengukur validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai pearson correlation dan sig. (2-tailed). Jika nilai pearson correlation  $\geq$  nilai perbandingan berupa (r-kritis 0,3) maka item tersebut valid atau jika pearson correlation  $<$  nilai perbandingan berupa (r-kritis 0,325) berarti item tersebut tidak valid. Cara untuk mengukur validitas menggunakan rumus Person Correlation sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2]} \sqrt{[N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum X$  = Jumlah skor butir variabel X

$\sum Y$  = Jumlah skor butir variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah perkalian skor butir variabel X dan variabel Y

N = Jumlah subyek (responden)

Berikut merupakan hasil uji validitas menggunakan SPSS untuk masing masing variabel :

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin**

Butir Pertanyaan	Person Correlation	r-kritis	Keterangan
X1.1	0,635	0,3	Valid
X1.2	0,510	0,3	Valid
X1.3	0,565	0,3	Valid
X1.4	0,435	0,3	Valid

*Sumber: Data SPSS 20 yang diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari jawaban 30 responden memiliki nilai person correlation lebih besar dari 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua jawaban responden terhadap indikator variabel Disiplin adalah valid.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja**

Butir Pernyataan	Person Correlation	r-kritis	Keterangan
X2.1	0,430	0,3	Valid
X2.2	0,548	0,3	Valid
X2.3	0,487	0,3	Valid

*Sumber: Data SPSS 20 yang diolah 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari jawaban 30 responden memiliki nilai person correlation lebih besar dari 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua jawaban responden terhadap indikator variabel Semangat kerja adalah valid.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja**

Butir Pernyataan	Person Correlation	r-kritis	Keterangan
Y.1	0,799	0,3	Valid
Y.2	0,657	0,3	Valid
Y.3	0,510	0,3	Valid
Y.4	0,622	0,3	Valid

Y.5	0,535	0,3	Valid
-----	-------	-----	-------

Sumber: Data SPSS 20 yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari jawaban 30 responden memiliki nilai person correlation lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa seluruh jawaban responden pada indikator variabel Produktivitas kerja adalah valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama pula. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji Cronbach Alpha dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha hasil perhitungan  $> 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha hasil perhitungan  $< 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2012).

Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula Cronbach Alpha. Dengan rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = Varian total

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Conbrach's Alpha	Nilai Batas	N OF Item	Keterangan
Disiplin	0,741	0,6	4	Reliable
Semangat	0,673	0,6	3	Reliable
Produktivitas	0,826	0,6	5	Reliable

*Sumber: Data SPSS yang diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Conbrach's Alpha lebih besar dari 0,6. Sehingga bisa dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan dari 3 variabel yang diteliti adalah reliable.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

Teknik pengolahan data ini mnguraikan metode-metode analisis yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat bergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis sementara.

#### **3.8.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2017) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.



Untuk memudahkan dalam mendiskripsikan variabel penelitian digunakan beberapa kriteria yang berkaitan dengan skor angket yang diperoleh dari responden. Untuk menemukan rentang antara interval pertama dan kelima, digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang} = \text{skor max} - \text{skor min} = 5 - 4 = 1$$

$$\text{Lebar interval} = \text{rentang} : \text{banyaknya rentang} = 4 : 5 = 0.8$$

**Tabel 3.7**  
**Kelas Interval**

Kelas Interval	Keterangan
1,0 – 1,8	Sangat Rendah
1,9 – 2,6	Rendah
2,7 – 3,4	Cukup
3,5 – 4,2	Tinggi
4,3 – 5,6	Sangat Tinggi

### 3.8.2 Analisis Regresi linier Berganda

Metode analisis regresi linier digunakan dalam penelitian ini. Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu :

Menurut Sugiyono (2019) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Semangat Kerja

$b$  = Koefisien Regresi

$e$  = Error

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, menunjukkan hubungan signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji-t dan uji-f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi itu dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk sejumlah kecil sampel (Ghozali, 2018). Uji normalitas ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan alat analisis One Sample *Kolomogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis.

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_A$  : Data residual berdistribusi normal

Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansinya adalah  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya data residual berdistribusi tidak normal (Ghozali,

2018).

## **.9.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011). Jika variabel bebas berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebasnya adalah 0 (nol).

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai *tolerance*  $>$ , VIF  $<$ , p disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance*  $<$ , VIF  $>$ , p disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

## **3.9.3 Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas autokorelasi. Untuk mengetahui adanya korelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Waston (*DW Test*) menurut (Ghozali, 2011). Pengambilan keputusan tentang ada tidaknya gejala autokorelasi dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Bila nilai D-W terletak antara angka -2 sampai +2, maka koefisien pada regresi tidak terdapat autokorelasi.
2. Bila nilai D-W lebih rendah atau dibawah angka -2, maka koefisien pada regresi mengalami autokorelasi positif.
3. Bila nilai D-W lebih besar atau diatas angka +2, maka koefisien pada regresi mengalami autokorelasi negatif.

#### **3.9.4 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2011). Cara mendeteksi adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-standardized. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2011), adalah sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), menunjukkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.10 Uji Hipotesis

Regresi bertujuan untuk mempelajari pengaruh suatu variabel terhadap variabel. “Variabel yang terpengaruh disebut variabel dependen (terikat), sedangkan variabel yang terpengaruh disebut variabel independen (bebas)”

#### 3.10.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2017), uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh atau untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat, dimana salah satu variabel bebas bersifat tetap atau dikendalikan. Jadi, korelasi parsial adalah angka yang menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, setelah diasumsikan bahwa suatu variabel mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Rumus Uji t menurut Sugiyono (2017).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : Nilai uji

r : Koefisien korelasi

r<sup>2</sup> : Koefisien determinasi

n : Jumlah tabel

#### 3.10.2 Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel bebas disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2), dalam menjelaskan variasi variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) sangat terbatas. Dan sebaliknya, nilai yang mendekati satu

berarti bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi dalam variabel terikat. Menurut (Ghozali, 2011), koefisien derminan ( $R^2$ ), pada dasarnya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terkait.