

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian di dalam usulan penelitian ini adalah Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Tasikmalaya.

##### **3.1.1 Gambaran Umum PT. Pacific Tasikmalaya**

Perusahaan Pacific Tasikmalaya berdiri atas kerja keras dan keuletan dari seorang pengusaha yang bernama **Bapak Ngiauw Muktar**. Kesuksesan beliau diawali dengan membuka sebuah warung kecil di daerah Cieunteung Tasikmalaya yakni berjualan kebutuhan pokok/Sembako. Usaha tersebut beliau tekuni semenjak usia 16 tahun. Kerja keras beliau kemudian berbuah hasil sampai pada akhirnya beliau menjadi pendiri sekaligus pemilik **Perusahaan Pacific Tasikmalaya** yang cukup besar dengan daerah pemasaran mulai ujung timur Surabaya sampai dengan ujung barat Jakarta, dengan jumlah karyawan lebih dari 350 Orang.

Pada tahun 1968 Bapak Ngiauw Muktar mulai merintis Perusahaan Pacific. Beliau mulai dengan memproduksi hanya **saos**. Semula lokasi pabrik terletak di daerah Cempaka Warna Tasikmalaya dengan luas bangunan 4,5 x 18 M<sup>2</sup>. Usaha tersebut hanya menggunakan peralatan dan proses produksi yang sederhana serta masih tradisional. Kapasitas produksi awal sebanyak 288 botol/hari atau hanya 12 krat/ hari dan habis terjual dalam kurun waktu 3-4 hari. Sedangkan pemasaran produk masih dilakukan oleh beliau sendiri dengan terjun

langsung ke pasar di daerah Tasikmalaya dan sekitarnya. Pada **tahun 1971** dengan naluri bisnis yang cukup tajam serta didukung mental yang kuat, selanjutnya beliau mencoba melakukan diversifikasi produk dengan memproduksi kecap. Kapasitas produksi awal 48 botol/minggu dengan bahan baku utama gula tebu sebanyak 20 kg. Jumlah karyawan pun bertambah sesuai dengan kebutuhan waktu itu menjadi sebanyak 4 orang. Lalu **tahun 1974** Mulai diproduksi kecap kemasan kantong. Produk tersebut langsung diterima oleh konsumen. Pada tahun 1976 kecap tersebut sangat *booming* sehingga mudah diserap oleh pasar khususnya di daerah Tasikmalaya, Ciamis dan sekitarnya. Proses diversifikasi produk terus dilakukan dengan mencoba memproduksi **cabe giling dengan Merk AIDA**, dengan kapasitas produksi awal sebanyak 20 kg / minggu.

Pada **tahun 1979** persiapan pembangunan pabrik yang luas segera dilakukan sebagai konsekuensi dari permintaan barang yang kian banyak. Berkat keuletan dan kegigihan beliau, perusahaan terus mengalami kemajuan yang mengembirakan. Tahun 1980 tepatnya pada tanggal **8 Januari 1980**, pembukaan pabrik baru yang lebih besar dan permanen yang terletak di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 160 Kawalu Tasikmalaya. Pada tanggal inilah dinyatakan sebagai **hari lahirnya PERUSAHAAN PACIFIC** yang sampai saat ini telah berusia 35 tahun. Setelah menempati pabrik baru di daerah Kawalu, beliau mulai mengajak sambil mendidik putranya yang bernama **Bapak Chien-Chien** yang waktu itu masih bersekolah di SMP untuk ikut serta membantu mengelola bisnisnya yang semakin berkembang.

**Bapak Chien-Chien mulai mengelola sendiri perusahaannya.** Setelah dirasa cukup menguasai permasalahan pabrik dan lain sebagainya, maka seiring berjalannya waktu Bapak Ngiauw Muktar mulai mendelegasikan kewenangannya secara penuh kepada putranya. Berkat kepiawaiannya dalam memimpin perusahaan, secara berangsur-angsur usaha ini mulai menunjukkan perkembangan yang semakin baik. Selama dipimpin Bapak Chien-Chien pembenahan di berbagai bidang serta terobosan-terobosan yang berani terus dilakukan khususnya bidang saluran distribusi barang, perluasan daerah pemasaran dan *Product Quality Control*. **Tahun 1995** dimulai produksi saos kemasan kantong dengan mesin packing yang lebih modern dan perkembangannya sangat pesat dan luar biasa, sehingga mulai dipikirkan untuk memperluas daerah pemasaran. Pemasaran yang agresif ini tentu perlu ditunjang oleh kualitas produk dan pelayanannya, dalam bidang kualitas produk yang semula berijin masih P-IRT, sekarang sudah menjadi standar nasional yaitu **perijinan MD di BPOM** khususnya untuk produk saus sambal bawang, sedangkan untuk produk kecap dan cabe giling masih dalam proses. **Tahun 2017** Rencana Pembangunan Pabrik Baru Cabe Giling Merk AIDA dengan standar ISO 2200

### **3.1.2. Visi Misi Perusahaan**

#### **1. Visi**

Menjadi perusahaan makanan yang unggul, higienis dan berkualitas serta mengutamakan kepuasan konsumen

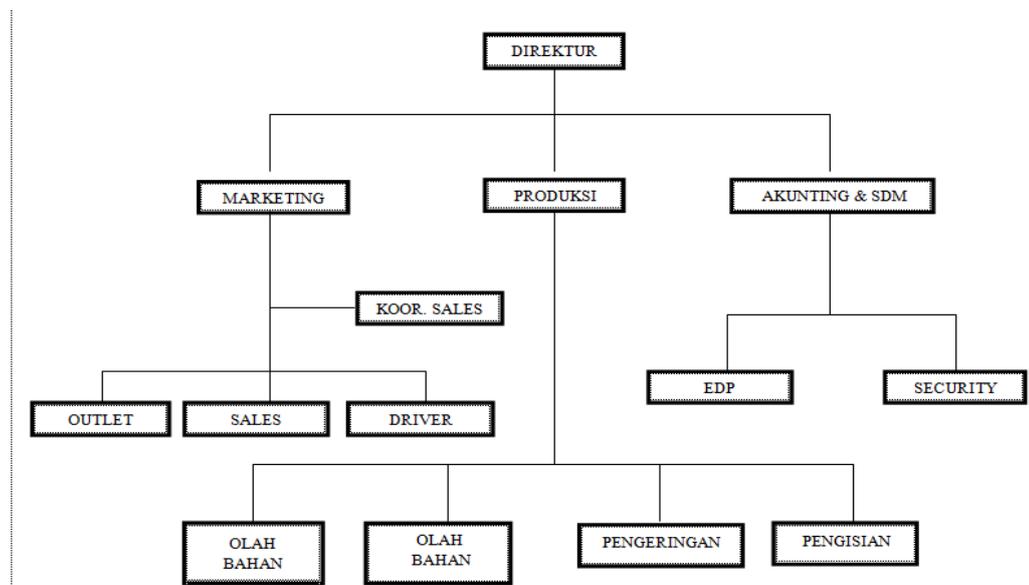
#### **2. Misi**

- 1) Proses produksi yang memenuhi standar mutu dan kelayakan.

- 2) Mengutamakan pelayanan konsumen
- 3) Berinovasi untuk pengembangan produk yang lebih baik
- 4) Melaksanakan kegiatan industri yang ramah lingkungan

### 3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi adalah gambaran yang memperlihatkan suatu susunan yang logis, tertib dan teratur mengenai hubungan-hubungan yang serasi atas bagian-bagian yang terdapat dalam suatu perusahaan atau instansi secara keseluruhan maupun hubungan yang satu dengan yang lainnya terhadap tugas-tugas dan batasan-batasan tanggung jawab yang dikenakan.



Sumber : PT. Pacific Tasikmalaya Tahun 2020

Gambar 3.1

Struktur Organisasi Perusahaan

### 3.1.4 Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan pada Perusahaan PT. Pacific Tasikmalaya sebagaimana telah digambarkan dalam bagan di atas menunjukkan bahwa susunan pengurus Perusahaan PT. Pacific Tasikmalaya terdiri atas :

1. Direktur

Direktur perusahaan yang sekarang dijabat oleh Bapak Chien-Chien yang bertugas memimpin perusahaan tersebut dan mengawasi secara keseluruhan serta sebagai pengambil keputusan.

2. Marketing

Marketing perusahaan yang dijabat oleh Bapak Yana Yuliana yang bertugas mengawasi dan mengatur alur pemasaran pada perusahaan kecap Segi Tiga yang membawahi koordinator sales, outlet, sales, driver.

3. Koordinator Sales

Koordinator sales yang dijabat oleh Bapak Agus dan Banban yang bertugas membantu dan mengawasi serta melaporkan kegiatan pemasaran kepada marketing.

4. Outlet

Outlet adalah tempat menjual produk yang di jaga oleh Ibu Yuyun.

5. Sales

Sales yang dijabat oleh Bapak Suhaya, Diding, Eman, Yusuf bertugas memasarkan langsung produk ke tempat-tempat atau pasar yang sudah menjadi langganan perusahaan.

#### 6. Driver

Driver yang dijabat oleh Bapak Jafar, Kardi, Asep bertugas mengendarai kendaraan saat mengirim barang atau mengambil bahan baku untuk perusahaan.

#### 7. Produksi

Produksi yang dijabat oleh Bapak Dhany Arland H. ST yang bertugas mengawasi dan mengatur sistem produksi di perusahaan, dan membawahi divisi godog hampas, godog kecap, pengeringan, pencucian botol, pengisian.

#### 8. Olah Bahan

Bertugas melakukan penggodogan dan mengolah bahan menjadi produk saus, kecap dan cabe giling.

#### 9. Pencucian Botol

Bertugas mencuci botol yang akan di isi dengan kecap.

#### 10. Pengeringan

Bertugas mengeringkan botol dan membersihkan (mengelap) botol sebelum di isi dengan saus dan kecap.

#### 11. Pengisian

Bertugas mengisi saus dan kecap kedalam botol.

#### 12. Akunting & SDM

Akunting & SDM yang dijabat oleh Bapak Dhany Arland ST bertugas mengawasi, mengontrol, dan mengatur tentang keuangan dan SDM.

#### 13. EDP

EDP yang dijabat oleh bapak Budi A.Md bertugas dalam hal komputerisasi

kegiatan perusahaan.

#### 14. Security

Security yang dijabat oleh bapak Iip Miftahudin bertugas menjaga keamanan perusahaan.

### 3.2 Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:87) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

Metode penelitian yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Lawrence (2003) dalam Sugiyono (2016:80)

Penelitian Survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survey, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survey berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.

#### 3.2.1 Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti terdiri dari empat variabel yaitu:

- a. Variabel budaya kerja , disiplin kerja, dan motivasi diberikan simbol (X) sebagai variabel independent.
- b. Variabel kinerja Karyawan, diberikan simbol (Y) dependent.

Untuk menjelaskan operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.1 sebagai berikut

**Tabel 3.1**  
**Oprasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	Budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam perusahaan oleh karyawan PT. Pacific Tasikmalaya	- Profesionalisme	- Bersikap profesional terhadap tugas pekerjaan	<b>O R D I N A L</b>
		- Kerjasama	- Kerjasama untuk meningkatkan kinerja	
		- Integritas	- Jujur dalam bekerja	
		- Inovasi	- Mempunyai inovasi untuk kemajuan perusahaan	
		- Keteladanan	- Memiliki sifat teladan dalam bekerja	
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin adalah merupakan alat penggerak karyawan PT. Pacific Tasikmalaya Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.	- Tujuan dan kemampuan	- Pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan	<b>O R D I N A L</b>
		- Teladan pimpinan	- Keteladanan pimpinan perusahaan	
		- Balas jasa	- Menerima balas jasa sesuai dengan peraturan	
		- Keadilan	- Keadilan dalam pembagian tugas	
		- Sanksi hukuman	- Sanksi hukuman bagi karyawan melanggar aturan	
		- Ketegasan	- Ketegasan aturan yang berlaku bagi semua karyawan	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Motivasi ( $X_3$ )	Motivasi kerja terbentuk dari sikap ( <i>attitude</i> ) seorang karyawan dalam menghadapi situasi ( <i>situation</i> ) kerja di PT Pacific Tasikmalaya.	- Gaji ( <i>salary</i> )	- Kesesuaian gaji	O R D I N A L
		- Supervisi	- Arahkan dari pimpinan	
		- Kebijakan dan Administrasi	- Kebijakan dan aturan perusahaan	
		- Hubungan kerja	- Hubungan antar unit organisasi	
		- Kondisi kerja	- Kenyamanan dalam bekerja	
		- Peluang untuk maju	- Pengembangan karir	
		- Pengakuan atau penghargaan ( <i>recognition</i> )	- Pujian dan penghargaan dari perusahaan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan di PT. Pacific Tasikmalaya	- Kualitas	- Kualitas pekerjaan	O R D I N A L
		- Kuantitas	- Kuantitas kerja sesuai target	
		- Kemampuan Individual	- Memiliki skill sesuai dengan pekerjaan	
		- Dukungan Organisasi	- Pengetahuan Karyawan	
		- Ketepatan Waktu	- Kehadiran tepat waktu	

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.2.2.1 Sumber Data

##### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari narasumber dalam penelitian. Sumber data ini adalah sumber data pertama dimana sebuah data dihasilkan. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung kepada responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Pacific Tasikmalaya.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Biasanya sumber data tidak langsung berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi.

### 3.2.2.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2016:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pacific Tasikmalaya dengan rincian sebagai berikut

**Tabel 3.2**  
**Populasi Sasaran**

No	Divisi	Jumlah Populasi
1	Divisi Marketing	24
2	Divisi Produksi	292
3	Divisi Akunting & SDM	34
<b>Jumlah Populasi</b>		<b>350</b>

Sumber : PT. Pacific Tasikmalaya Tahun 2020

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Pacific Tasikmalaya yang berjumlah 350 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh

karyawan sebanyak 350 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87).

Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

$n$  = Ukuran sampel/jumlah responden

$N$  = Ukuran populasi

$E$  = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;  $e=0,1$

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai  $e = 0,1$  (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai  $e = 0,2$  (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 350 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian.

Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{350}{1+350(0,10)^2}$$

$$n = \frac{350}{3,51} = 99,72 \text{ dibulatkan oleh peneliti menjadi } 100 \text{ responden.}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 100 orang atau sekitar 3,5% dari seluruh total karyawan PT. Pacific Tasikmalaya, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampelng; simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Sampel Penelitian**

No	Divisi	Jumlah Sampel
1	Divisi Marketing	$24/3,5 = 6,90$ dibulatkan = 7
2	Divisi Produksi	$292/3,5 = 83,40$ dibulatkan = 83
3	Divisi Akunting & SDM	$34/3,5 = 9,70$ dibulatkan = 10
<b>Jumlah Sampel</b>		<b>100</b>

### 3.2.2.3 Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam upaya memperoleh data yang dibutuhkan untuk pemecahan dan menganalisis permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Data-data tersebut dapat diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan sebagai berikut:

#### a. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar

pertanyaan kepada responden untuk diisi.<sup>54</sup> Kuesioner melalui sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui terkait objek penelitian.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen baik tertulis, gambar maupun elektronik.

c. Wawancara

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak manajemen perusahaan yang berkopoten untuk memperoleh penjelasan-penjelasan yang diperlukan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### **3.2.2.4 Pengujian Instrumen**

Menurut Sukardi (2017 : 75) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Secara fungsional kegunaan instrumen penelitian adalah untuk memperoleh data yang diperlukan ketika peneliti sudah menginjak pada langkah pengumpulan informasi di lapangan". Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner. Untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner yang dipergunakan maka penulis menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat mengukur apa yang ingin diukur. Validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap instrumen benar-benar mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor. Menurut Sujianto (2010 : 96) Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

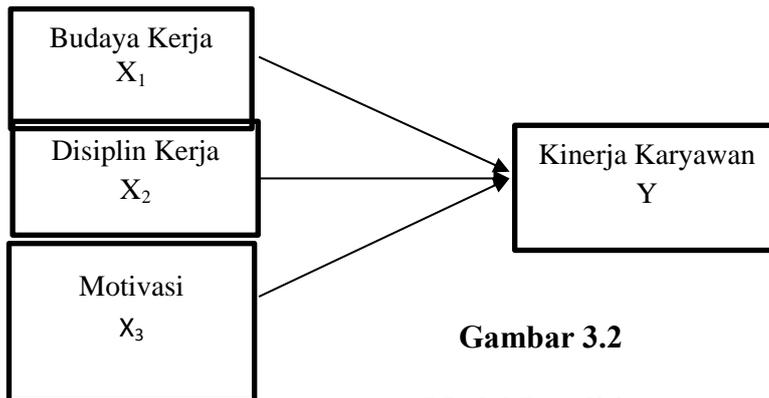
Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Menurut Sujianto (2010 : 97) Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable.
- b. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable.
- c. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliable.
- d. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliable.
- e. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable.

### 3.3 Model / Paradigma Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 3.2**

**Model Penelitian**

### 3.4 Teknik Analisis Data

Menurut Hasan (2014 : 30) teknik analisis data bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah penelitian yang memperlihatkan hubungan antara fenomena yang terdapat dalam penelitian, memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian, bahan untuk membuat kesimpulan serta implikasi dan saran-saran yang berguna untuk kebijakan penelitian selanjutnya. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 3.4.1 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal – hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti Frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negative. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.4**  
**Formasi nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

**Tabel 3.5**  
**Formasi nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

### 3.4.2 Metode *Successive Interval*

Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner. Untuk setiap jawaban kuesioner diberi skor, dan skor yang diperoleh mempunyai skala pengukuran ordinal. Pengubahan data dengan

menggunakan alat bantu software Microsoft Excel/2013. Maka sebelum dilakukan pengujian data, data berskala ordinal tersebut harus ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui metode *successive interval* adalah:

1. Menghitung frekuensi (f) pada setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan sebagai berikut:

$$Scale Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

6. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan :

$$Skala = Scale\ Value + Scale\ Valueminimum + 1$$

### 3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu perlu diadakan beberapa uji sebagai berikut:

## 1. Uji Normalitas

Menurut Sujianto (2010 : 77-78) Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini digunakan cara analisis plot grafik histogram. Analisis normalitas data dengan menggunakan grafik histogram dilakukan dengan cara melihat apakah posisi histogram berada di tengah – tengah atau tidak. Apabila posisi histogram sedikit menceng ke kiri ataupun ke kanan, maka data tidak berdistribusi secara normal. Dalam mendeteksi normalitas data menggunakan pendekatan Kolmogrov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan Kolmogrov- Smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  distribusi data adalah normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Sujianto (2010 : 80) Multikolinieritas berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model saling berkorelasi linear, biasanya, korelasinya mendekati sempurna atau (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi, dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya :

- a) Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.
- b) Jika Nilai Tolerance tidak kurang dari 1, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastitas

Menurut Sujianto (2010 : 100) Heteroskedastisitas berarti variasi (varians) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada Heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak), tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Misalnya, Heteroskedastisitas akan muncul dalam bentuk residu yang semakin besar jika pengamatan semakin besar. Rata-rata residu akan semakin besar untuk pengamatan variabel bebas (X) yang semakin besar.

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel bebas (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan 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-studentized. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka

mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heterokedastisitas pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data *cross section* daripada *time series*. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data *time series* bebas dari heterokedastisitas. Sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat pola gambar Scatterplot model tersebut.

#### 3.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh setiap variable independen terhadap variable dependen, untuk masalah asosiatif sebab akibat, teknik statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Budaya Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Motivasi

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable independent yang mempunyai nilai tertentu.

### 3.4.5 Koefisien Korelasi (R)

Yakni, suatu nilai koefisien yang dapat menyatakan keeratan hubungan diantara 2 variabel. Pernyataan keeraa hubungan kuat atau tidak kuat akan digunakan tabel tafsiran menurut tabel berikut:

**Tabel 3.6**

#### **Intrepretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Kurang Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

**Sumber : Sugiyono, 2016**

### 3.4.6 Koefisien Determinan dan Non – Determinan ( $R^2$ dan $1- R^2$ )

Yakni koefisien determinasi ini digunakan untuk menetapkan berapa besar dalam satuan persen pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan variabel koefisien non determinasi digunakan untuk menyatakan pengaruh faktor lainnya selain dari variabel X terhadap variabel Y.

### 3.4.7 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji T (Parsial)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui tigkat signifikansi pengaruh variable bebas secara parsial (masing-masing) terhadap variable terikat. Adapun hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dengan tingkat keyakinan 95% drajat keabsahan (n-k) maka :

$H_{01} : \beta_j = 0$  artinya budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_{a1} : \beta_j \neq 0$  artinya budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_{02} : \beta_j = 0$  artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_{a2} : \beta_j \neq 0$  artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_{03} : \beta_j = 0$  artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_{a3} : \beta_j \neq 0$  artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria :

Tolak  $H_0$  jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$

Terima  $H_0$  jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan dengan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikan (sig). Cara paling mudah dengan uji sig, dengan ketentuan, jika nilai sig.  $< 0,05$ , maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Jika nilai sig.  $> 0,05$ , maka model regresi adalah tidak linier. Untuk mempermudah dalam penelitian ini digunakan program SPSS. Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut :

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (df) (n-k-1) maka :

$H_0 : \beta_j = 0$  berarti tidak ada pengaruh dari budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_a : \beta_j \neq 0$  berarti tidak ada pengaruh dari budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria :

$H_a$  = diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_a = \text{ditolak apabila } F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$

Selanjutnya kriteria ini menunjukkan pula bahwa secara simultan (Serempak / bersama-sama) variable X1 (Budaya Kerja) X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Motivasi) mempengaruhi atau tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variable Y (Kinerja Karyawan). Untuk mempermudah penelitian ini digunakan program SPSS dan Microsoft Office Excel.