

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan dimana dilakukannya penelitian. Tempat penelitian yang dipilih adalah PT. X area Jakarta yang berlokasi di DKI Jakarta. Sesuai saat dilakukannya observasi bahwa terdapat banyak karyawan yang memiliki kinerja yang kurang optimal, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan pra penelitian mengenai kinerja karyawan di PT. X Area Jakarta. Selain hal tersebut peneliti meneliti pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja pada PT. X Area Jakarta. Memiliki pengaruh dengan dilakukannya pra penelitian bahwa dalam laporan penilaian kinerja karyawan di bawah angka minimum capaian kinerja perusahaan di setiap cabangnya.

3.1.2 Waktu Penelitian

Tabel 3. 1 Timeline Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu											
		Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agus 2025	Sept 2025	Okt 2025	Nov 2025	Des 2025
1.	Pengajuan Judul	■											
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3.	Sidang Proposal					■							
4.	Perbaikan Proposal						■						
5.	Penyebaran Kuisioner							■					
6.	Analisis & Pengolahan Data								■	■	■	■	
7.	Penyusunan Data												■

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Metode

Metode penelitian merupakan sebuah langkah pertama dalam setiap penelitian. terlebih dahulu metode yang akan dilakukan sebagai pedoman penelitian. Menurut Suryana dalam Hardani, dkk., (2020) bahwa tujuan dalam metode penelitian yaitu untuk pemecahan sebuah masalah yang akan diteliti. Dengan demikian, sebelum melakukan penelitian, peneliti perlu memilih terlebih dahulu metode yang akan dilakukan sebagai pedoman penelitian. Mengacu pada pendapat tersebut bahwa metode penelitian sangat penting dalam penelitian, karena tanpa adanya metode penelitian maka masalah yang diteliti tidak akan terpecahkan.

Menurut Islamic & Mikrad (2023) bahwa metode penelitian merupakan sebuah cara ilmiah agar menemukan data ataupun informasi sebagaimana adanya, yang bertujuan untuk kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mengumpulkan data. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang juga menggunakan pendekatan survei.

Hardani dkk. (2020) mendefinisikan penelitian deskriptif sebagai penelitian yang menggunakan pendekatan metodis dalam analisis data. Penelitian deskriptif ini menggunakan metodologi penelitian survei. Menurut Sugiyono dalam Asri & Julisman (2022), verifikatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antar variabel. Budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan variabel X dalam metodologi survei kuesioner penelitian ini, sedangkan kinerja karyawan menjadi fokus variabel Y.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam melakukan sebuah penelitian untuk pengumpulan data dibutuhkan penentuan populasi. Menurut Margono dalam Hardani et al. (2020) populasi merupakan seluruh kumpulan objek dalam penelitian yang merupakan sumber data dengan memiliki karakteristik tertentu dalam penelitian. Adapun jumlah populasi di PT. X area Jakarta sebagai berikut:

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian adalah individu dalam populasi yang cirinya menjadi subjek penelitian. Peneliti berharap bahwa dengan menggunakan sampel, mereka bisa mendapatkan gambaran yang lebih baik tentang populasi secara keseluruhan. (Djaali, 2021). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X area Jakarta yang terpilih sebagai populasi dalam penelitian ini.

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode pengambilan sampel acak atau pengambilan sampel acak biasa. Saat mengambil sampel dari suatu populasi, pengambilan sampel acak sederhana memastikan bahwa setiap unit penelitian atau unit dasar memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Dengan menggunakan rumus Slovin, para peneliti dalam penelitian ini menentukan ukuran sampel berikut:

$$\text{Keterangan : } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Tingkat kesalahan yang dipilih

Berikut merupakan perhitungan jumlah sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{122}{1 + (122)(0,05^2)}$$

$$n = \frac{122}{1 + (122)(0,0025)}$$

$$n = \frac{122}{1 + 0,3}$$

$$n = \frac{122}{1,3} = 92,3 \text{ (dibulatkan menjadi 92)}$$

Berikut ini adalah spesifikasi ukuran sampel untuk setiap kelas, menurut data yang dikumpulkan dari perhitungan rumus Slovin yang disebutkan di atas dengan margin kesalahan 5%:

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan PT. X area Jakarta periode 2024

No	Cabang	Jumlah (Populasi)	Perhitungan Taraf Kesalahan	Proporsi Sampel
1	Kemang	30	$(30/122) \times 92$	23
2	Cikini	29	$(29/122) \times 92$	22
3	Wijaya	34	$(34/122) \times 92$	26
4	Fatmawati	27	$(27/122) \times 92$	21
Jumlah Populasi		122		92

Sumber: Data PT. X area Jakarta (2024)

3.4 Penyusunan Instrumen

Budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) merupakan tiga faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini. Untuk mengumpulkan data penelitian yang menggunakan metodologi kuantitatif ini, kuesioner akan disebarkan kepada personel PT. X di wilayah Jakarta.

3.4.1 Kinerja Karyawan (Y)

A. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

B. Definisi Operasional

Kinerja karyawan dapat dicirikan dengan beberapa diantaranya adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen kerja. Terdapat pengurangan indikator kinerja karyawan yang dilakukan untuk fokus pada aspek yang lebih relevan dan berdampak langsung terhadap kinerja. Hal ini membantu menyederhanakan analisis dan menghasilkan hasil penelitian yang lebih spesifik, terarah, dan aplikatif, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diteliti.

C. Kisi-kisi Instrumen

Tujuan dari kisi instrumen adalah untuk memberikan gambaran tingkat tinggi tentang seberapa baik instrumen tersebut telah menangkap indikator kinerja karyawan saat menilai faktor kinerja. Berikut ini kisi instrumennya:

Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	Pernyataan Instrumen	Nomor Item		Skala
			+	-	
1.	Kualitas Kerja	1) Saya melakukan perencanaan kerja dengan optimal.	1	2	Likert
		2) Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tergesa-gesa.			
2.	Kuantitas Kerja	3) Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan tidak sesuai dengan keinginan Perusahaan.	4	3	
		4) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak.			

3.	Ketepatan Waktu	5) Saya mencari cara lain ketika saya <i>stuck</i> dalam melakukan pekerjaan, agar pekerjaan lain yang belum selesai dapat selesai tepat waktu.	5	6
		6) Saya tidak membuat rencana kegiatan dengan baik.		
4.	Efektivitas	7) Saya hanya bekerja jika diperintah.	8	7
		8) Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya proaktif dalam mencari cara yang efektif dan efisien.		
5.	Komitmen Kerja	9) Terkadang saya tidak bersikap profesional jika menghadapi kendala.	10	9
		10) Saya merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.		
<p>Sumber: (Sholihin, 2021); (Budiyanto, 2021); (Trianingrat & Supartha, 2020); (Harbiato & Perkasa, 2023); (Saputra et al., 2023); (Sri Dewi et al., 2024); (Moridu et al., 2022); (Ulfa et al., 2022)</p>				

Metodologi skala Likert digunakan untuk mengisi setiap item pernyataan. Salah satu alat studi untuk mengukur perasaan dan pikiran orang tentang pernyataan tertentu adalah skala Likert. Survei dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima kemungkinan respons: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), RR (Belum Putus), S (Standar), dan SS (Sangat Setuju).

A. Validitas Instrumen

Proses penyusunan instrumen untuk mengukur budaya organisasi dimulai dengan merancang skala Likert berdasarkan indikator-indikator yang relevan. Dalam pengujian validitas, digunakan tingkat signifikansi tabel sebesar 5% dengan nilai tabel sebesar 0,444 untuk jumlah responden sebanyak 20 orang. Sebuah pernyataan dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari tabel, dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (drop) jika r hitung lebih kecil dari tabel. Setelah uji validitas

dilakukan, tahap selanjutnya adalah menguji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 10 item pernyataan yang diberikan kepada 20 karyawan, seluruh pernyataan dinyatakan valid, sehingga tidak ada item yang harus dieliminasi.

Dukungan sosial sebaya memiliki koefisien Alpha sebesar 0,647 menurut hasil uji reliabilitas yang dihitung menggunakan metode Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6, maka variabel tersebut dapat diandalkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial sebaya dapat diandalkan.

Tabel 3.4 Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.647	10

3.4.2 Budaya Organisasi (X1)

B. Definisi Konseptual

Budaya organisasi merupakan pedoman yang membentuk pola pikir dan perilaku anggota, serta mempengaruhi cara mereka beradaptasi, menyelesaikan masalah serta membentuk keyakinan bersama berupa identitas dan karakter organisasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan kesuksesan organisasi.

C. Definisi Operasional

Budaya organisasi dapat diukur atau dicirikan dengan beberapa indikator yaitu inovasi, orientasi hasil dan orientasi tim. Terdapat pengurangan indikator budaya organisasi yang dilakukan untuk fokus pada aspek yang lebih relevan dan berdampak langsung terhadap kinerja, serta disesuaikan dengan konteks organisasi. Hal ini membantu menyederhanakan analisis dan menghasilkan hasil penelitian yang lebih spesifik, terarah, dan aplikatif, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat tentang budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Kisi-kisi Instrumen

Untuk memberikan gambaran umum tentang seberapa baik instrumen tersebut mencerminkan indikator budaya organisasi, instrumen tersebut digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen:

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi (X1)

No.	Indikator	Pernyataan Instrumen	Nomor Item		Skala
			+	-	
1.	Inovasi	1) Saya sering memberi ide-ide untuk perkembangan perusahaan.	1,2 5	3,4	<i>Likert</i>
		2) Saya telah memikirkan resiko dari ide yang saya kemukakan.			
		3) Saya memilih untuk menuruti inovasi dari rekan saya dibanding mengajukan inovasi sendiri.			
		4) Saya takut menanggung kemungkinan buruk apabila berinovasi sendiri.			
		5) Saya yakin inovasi saya dapat berguna bagi perusahaan.			
2.	Orientasi hasil	6) Saya menargetkan hasil kerja yang sempurna.	6,7		
		7) Hasil kerja saya selalu diapresiasi atasan dan rekan kerja.			
3.	Orientasi tim	8) Sesama karyawan sering bekerjasama dalam menyelesaikan kendala kerja.	8,9	10	
		9) Hubungan kerja terjalin dengan sangat baik.			
		10) Ada beberapa anggota tim yang kurang <i>supportif</i> dalam mencapai tujuan tim.			

No.	Indikator	Pernyataan Instrumen	Nomor Item		Skala
			+	-	
Sumber: Ambarwati (2019); Rivai (2020); Adiawati (2020); Kore et al (2023)					

Metodologi skala Likert digunakan untuk mengisi setiap item pernyataan. Salah satu alat studi untuk mengukur perasaan dan pikiran orang tentang pernyataan tertentu adalah skala Likert. Survei dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima kemungkinan respons: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), RR (Belum Putus), S (Standar), dan SS (Sangat Setuju).

A. Validitas Instrumen

Proses penyusunan instrumen untuk mengukur budaya organisasi dimulai dengan merancang skala Likert berdasarkan indikator-indikator yang relevan. Dalam pengujian validitas, digunakan tingkat signifikansi rtabel sebesar 5% dengan nilai rtabel sebesar 0,444 untuk jumlah responden sebanyak 20 orang. Sebuah pernyataan dianggap valid jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel, dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (drop) jika rhitung lebih kecil dari rtabel. Setelah uji validitas dilakukan, tahap selanjutnya adalah menguji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 10 item pernyataan yang diberikan kepada 20 karyawan, seluruh pernyataan dinyatakan valid, sehingga tidak ada item yang harus dieliminasi.

Sementara itu, uji reliabilitas Cronbach Alpha menunjukkan bahwa variabel yang mengukur dukungan sosial teman sebaya memiliki koefisien Alpha sebesar 0,714. Jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6, maka variabel tersebut dapat diandalkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial teman sebaya dapat diandalkan.

Tabel 3.6 Uji Realibilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	10

4.1.1.1 Disiplin Kerja (X2)

A. Definisi Konseptual

Disiplin kerja merupakan aspek fundamental dalam sebuah organisasi yang mencerminkan kesadaran, kemauan, dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin yang baik mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan, sedangkan ketidakdisiplinan dapat menghambat kemajuan dan kesuksesan organisasi.

B. Definisi Operasional

Disiplin kerja memiliki beberapa indikator relevan yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian serta dapat digunakan dalam penelitian yaitu kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan terhadap standar kerja dan bekerja secara etis.

C. Kisi-kisi Instrumen

Tujuan dari kisi instrumen adalah untuk memberikan gambaran tingkat tinggi tentang seberapa baik instrumen tersebut mencerminkan tanda-tanda disiplin kerja sambil menilai variabel yang terkait dengan disiplin kerja. Berikut ini kisi instrumennya:

Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja (X2)

No.	Indikator	Pernyataan Instrumen	Nomor Item		Skala
			+	-	
1.	Kehadiran	1) Saya datang ke tempat kerja tepat waktu.	1,2		Likert
		2) Saya selalu masuk kerja kecuali ketika ada keperluan yang sangat mendesak.			

2.	Ketaatan terhadap Peraturan	3) Saya mampu menjaga sarana/prasarana dengan sebaik-baiknya.	3	4
		4) Terkadang saya suka bermain <i>game</i> saat jam kerja.		
3.	Ketaatan terhadap Standar Kerja	5) Saya suka menunda pekerjaan saya.	6, 7	5
		6) Saya selalu mengenakan pakaian sesuai <i>SOP</i> yang berlaku.		
		7) Saya merasa bahwa ketaatan karyawan akan tercipta apabila hubungan dalam instansi berjalan dengan baik.		
4.	Bekerja secara Etis	8) Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.	7, 10	9
		9) Saya tidak bersedia melepas jabatan saya jika lalai dalam melakukan tugas.		
		10) Saya sangat menghargai waktu dalam bekerja meskipun atasan saya tidak mengawasi saya.		
Sumber: (Triyantara Hani & Saepul Rochman, 2022); (Asyifa et al., 2022); (Safitri et al., 2021); (K. M. Sari & Kawiana, 2021)				

Dengan menggunakan paradigma skala Likert, setiap item pernyataan diisi. Peneliti sering menggunakan skala Likert untuk mengukur perasaan orang terhadap proposisi tertentu. Skala Likert dengan lima pilihan respons—Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-ragu (RR), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS)—digunakan untuk mengelola kuesioner dalam penelitian ini.

A. Validitas Instrumen

Proses penyusunan instrumen untuk mengukur budaya organisasi dimulai dengan merancang skala Likert berdasarkan indikator-indikator yang relevan. Dalam pengujian validitas, digunakan tingkat signifikansi t -tabel sebesar 5% dengan nilai t -tabel sebesar 0,444 untuk jumlah responden sebanyak 20 orang. Sebuah pernyataan dianggap valid jika nilai t -hitung

lebih besar dari r_{tabel} , dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (drop) jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} . Setelah uji validitas dilakukan, tahap selanjutnya adalah menguji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 10 item pernyataan yang diberikan kepada 20 karyawan, seluruh pernyataan dinyatakan valid, sehingga tidak ada item yang harus dieliminasi.

Sementara itu, menurut perhitungan rumus Cronbach Alpha pada uji reliabilitas, variabel yang mengukur dukungan sosial teman sebaya memiliki nilai koefisien Alpha sebesar 0,649. Jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6, maka variabel tersebut dapat diandalkan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil tersebut, variabel dukungan sosial teman sebaya dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3.6 Uji Realibilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.649	10

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survei pengumpulan data, yaitu kuesioner, untuk mengumpulkan informasi. Instrumen (kuesioner) dikirimkan kepada responden untuk diisi dan dikembalikan kepada peneliti sebagai bagian dari proses pengumpulan data yang dikenal sebagai kuesioner. Ada beberapa metode untuk memberikan kuesioner guna mengumpulkan data, termasuk layanan pesan populer WhatsApp, email, formulir Google, atau bahkan sekadar bertemu langsung dengan responden. Peneliti memilih kuesioner sebagai metode pengumpulan data karena memungkinkan pengumpulan informasi faktual tentang variabel terkait, serta perolehan data dan informasi yang relevan dari sejumlah besar responden, yang semuanya dapat dipercaya untuk memberikan hasil yang akurat.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai metodologinya. Langkah selanjutnya bagi peneliti adalah menganalisis data yang telah dikumpulkan. Analisis data merupakan bentuk penyajian data untuk dapat diakses dengan mudah, analisis data bertujuan untuk menggambarkan ilustrasi dan menyimpulkan hasil penelitian (Ali, 2021). Perangkat lunak pengolahan data yang digunakan oleh para peneliti adalah SPSS, yang merupakan singkatan dari Statistical Product and Service Solutions. SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 27, menurut Budiyanto (2017), memiliki antarmuka grafis dan alat analisis statistik yang canggih. Untuk memahami data penelitian ini, lakukan langkah-langkah berikut:

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen dapat dikatakan valid atau tidak (Sugiyono, 2011). Untuk menilai validitas instrumen tersebut, digunakan rumus korelasi product moment yang dikembangkan oleh Pearson, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} :

\sum_{xy} : Jumlah perkalian x dengan y

X^2 : Kuadrat dari x

y^2 : Kuadrat dari y

Dalam uji validitas butir pernyataan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid atau drop.

B. Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2018) bahwa reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, sebagai berikut:

a. Melakukan perbandingan nilai hitung r dan nilai tabel r .

Kriterianya:

- 1) Jika nilai $>$ nilai, maka instrumen dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai $<$ nilai, maka instrumen dinyatakan reliabel.

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

Keterangan:

r_{11} : Koefisien reabilitas *Alpha Cornbach*

k : Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$: Mean kuadrat kesalahan

s_t^2 : Varians total

Sedangkan untuk mencari varian dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$s_t^2 = \frac{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

s_t^2 : Varians butir

n : Jumlah Responden

$\sum x^2$: Jumlah Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

Dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas ialah apabila nilai Cronbanch's Alpha $>$ 0,6 maka hasil angket dinyatakan reliabel

atau konsisten. Sedangkan apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka hasil angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

3.6.1 Uji Persyaratan Analisis

A. Uji Normalitas

Uji kenormalan bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual regresi mengikuti distribusi normal (Sugiyono, 2011). Kriteria pengambilan keputusan analisis ditetapkan oleh uji kenormalan, yang menggunakan Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel SPSS. Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel menguji kenormalan dan dapat mempertimbangkan asumsi berikut:

- 1) H_0 : Apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- 2) H_1 : Apabila nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka H_1 ditolak.

Selanjutnya uji normalitas juga dapat dilihat menggunakan grafik *Normal Probability Plot* dengan hipotesis sebagai berikut:

- 1) kita katakan bahwa data tidak terdistribusi normal jika menyimpang secara signifikan dari garis diagonal.
- 2) Jika distribusi data penelitian berada pada diagonal dan mengalir dalam garis lurus, kita katakan bahwa data terdistribusi normal.

B. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian saling berhubungan secara linear (Sugiyono, 2011). Uji linearitas menggunakan perangkat lunak SPSS pada tingkat signifikansi 0,05, yang diperlukan agar analisis memiliki kriteria pengambilan keputusan. Berikut ini adalah beberapa asumsi yang mungkin diuji dalam uji linearitas:

- 1) Apabila nilai *linearity* (Sig.) $> 0,05$ maka variabel memiliki linearitas yang signifikan dan data diterima.
- 2) Apabila nilai *linearity* (Sig.) $< 0,05$ maka variabel tidak memiliki linearitas yang signifikan dan data ditolak.

3.6.1 Persamaan Regresi Berganda

Persamaan yang menggambarkan hubungan antara beberapa variabel independen atau prediktor adalah model regresi linier berganda. Meramalkan respons atau nilai variabel dependen adalah tujuan regresi linier multivariat. Oleh karena itu, hipotesis 1, 2, 3, dan 4 diuji menggunakan regresi linier berganda. Secara matematis, persamaan untuk regresi linier berganda terlihat seperti ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y : Variabel Kinerja Karyawan
 a : Bilangan Konstanta (Nilai Y, jika $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n = 0$)
 b_1 : Koefisien regresi variabel X_1 (Budaya Organisasi)
 b_2 : Koefisien regresi variabel X_2 (Disiplin Kerja)
 X_1 : Variabel Budaya Organisasi
 X_2 : Variabel Disiplin Kerja

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2011), tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui derajat korelasi antara model regresi dengan variabel bebas atau independen. Model regresi yang menunjukkan adanya multikolinearitas dapat diidentifikasi dengan menggunakan nilai toleransi dan nilai variance inflasi faktor (VIF). Berikut ini menjelaskan asumsi yang diajukan dalam uji multikolinearitas:

- 1) Jadi apabila $VIF > 10$ dan nilai *tolerance*-nya $< 0,10$, maka dapat terjadi multikolinearitas.
- 2) Jadi apabila $VIF < 10$ dan nilai *tolerance*-nya $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

B. Uji Heterokedastisitas

Menurut Sugiyono (2011), uji heteroskedastisitas dirancang untuk mengetahui apakah suatu model regresi memiliki varians

residual yang tidak sama. Pemeriksaan grafik scatterplot dapat mengungkap ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda. Pilihan berikut dapat dipilih dalam uji heteroskedastisitas:

- 1) Jika terjadi heteroskedastisitas, data mengikuti pola tertentu dan tetap berada di dalam rentang nol pada sumbu y.
- 2) Jika tidak terjadi heteroskedastisitas, distribusinya tidak dapat diprediksi dan tidak memiliki pola yang konsisten.

Belum lagi uji scatterplot untuk heteroskedastisitas. Pendekatan lain untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas menggunakan Spearman's rho adalah sebagai berikut:

- 1) Heteroskedastisitas ditunjukkan jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05.
- 2) Tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

3.6.3 Uji Coba Instrumen Penelitian

Validitas dan reliabilitas instrumen harus dipastikan melalui tahap uji coba sebelum digunakan dalam penelitian. Instrumen yang valid dapat mengukur variabel target, sedangkan instrumen yang dapat dipercaya akan memberikan hasil yang sama jika diuji ulang pada berbagai interval. Penelitian ini mencakup tiga variabel, yaitu variabel independen: Budaya Organisasi (X1) dengan 10 pertanyaan; Disiplin Kerja (X2) dengan 10 pertanyaan dan Kinerja Karyawan dengan 10 pertanyaan.

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji parsial, yaitu uji t bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel

terikat secara terpisah (Ghozali, 2018). Berikut hipotesis yang diuji dalam uji t:

- 1) Jika $\text{Sig. } t < 0,05$ maka terdapat pengaruh dari tiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara masing-masing.
- 2) Jika $\text{Sig. } t > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh dari tiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara masing-masing.

2. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji simultan, yang meliputi uji F, berupaya menentukan apakah banyak faktor independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen pada saat yang sama (Ghozali, 2018). Ambang signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Hipotesis berikut termasuk dalam uji F:

- 1) Jika tingkat signifikansi (Sig. F) kurang dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan variabel independen memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen dapat diterima.
- 2) Hipotesis nol ditolak dan variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen jika $\text{Sig. } F > 0,05$.

3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Salah satu cara untuk mengevaluasi daya prediksi suatu model adalah dengan melihat koefisien determinasinya, yang mempunyai banyak sebutan termasuk R kuadrat atau R kuadrat. (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi, yang juga disebut R kuadrat, biasanya berada di antara rentang 0 dan 1. Variabel independen tidak memengaruhi variabel dependen jika nilai R kuadrat penelitian adalah 0 atau jauh lebih rendah dari satu. Di sisi lain, jika nilai R kuadrat penelitian adalah 1 atau sangat mendekati 1, dapat disimpulkan bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen.