

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas. Salah satu pendapat menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Pada tahap kesimpulan penelitian alangkah lebih baik bila disertai dengan gambar, tabel, grafik atau yang sejenisnya (Siyoto & Sodik, 2015:19).

Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel Budaya Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis linier berganda. Dari teknik tersebut akan menggunakan uji hipotesis untuk mengetahui adanya pengaruh Budaya Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian akan dapat di uji dan diketahui variabel yang memiliki pengaruh signifikan, antara variabel budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Objek dari penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel budaya kerja (X1), dan variabel motivasi kerja (X2). Sedangkan variabel dependen yang

digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah kantor Pengadilan Negeri Lumajang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Data adalah fakta empirik yang dikumpulkan oleh peneliti untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Data penelitian dapat berasal dari berbagai sumber yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung (Siyoto & Sodik, 2015:58).

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data pertama, dimana data pertama tersebut ialah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menemukan jawaban dari masalah dari sumbernya langsung. Dalam penelitian ini data primer berisi tentang kuisisioner yang diisi langsung oleh responden (pegawai) di Kantor Pengadilan Negeri Lumajang. Kuisisioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor tersebut.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data internal. Menurut pendapat Djahir & Pratita (2014:263) data internal adalah data yang menggambarkan situasi dan kondisi pada suatu organisasi. Data internal diperoleh dari para pegawai dan honorer di Pengadilan Negeri Lumajang.

### 3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017:263). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni para pegawai dan honorer di Pengadilan Negeri Lumajang yang berjumlah 40 orang dengan rincian sebagai berikut:

- |                         |            |
|-------------------------|------------|
| 1) Ketua                | : 1 orang  |
| 2) Wakil                | : 1 orang  |
| 3) Sekretaris           | : 1 orang  |
| 4) Hakim                | : 4 orang  |
| 5) Pegawai Negeri Sipil | : 19 orang |
| 6) Honorer              | : 12 orang |
| 7) Staff Ruangan        | : 2 orang  |



#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu Sugiyono (2017:137). Sampel dalam penelitian ini yakni para Pegawai Negeri dan Tenaga Honorer Pengadilan Negeri Lumajang yang berjumlah 40 orang.

### 3.4.3 Teknik Sampling

Dari jumlah populasi sebanyak 40 maka diperoleh jumlah sampel sejumlah seluruh Pegawai Negeri dan Tenaga Honorer yang berada di Pengadilan Negeri Lumajang yang berjumlah 40. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

## 3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

### 3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau keinginan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:38).

Variabel dalam penelitian ini terdapat dua macam:

#### a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ).

#### b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang dipakai dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

### 3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu pegawai dan kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual (Sudarso et al., 2018:105).

#### b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri karyawan yang menimbulkan kegiatan kerja yang menjamin kelangsungan dan memberikan arah pada kegiatan yang dilakukan sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Tegar, 2019:78).

#### c. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penelitian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut (Dadang, 2020:43).

### 3.5.3 Definisi Operasional Variabel

#### a. Budaya Kerja ( $X_1$ )

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu pegawai dan kelompok pegawai tentang makna kerja dan

refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual(Sударso et al., 2018:105). Indikator budaya kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Tugas
- 2) Jujur Dalam Bekerja
- 3) Komitmen Kerja
- 4) Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan
- 5) Mampu Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja

**b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri karyawan yang menimbulkan kegiatan kerja yang menjamin kelangsungan dan memberikan arah pada kegiatan yang dilakukan sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Tegar, 2019:78). Indikator variabel motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Daya Pendorong.
- 2) Kemauan.
- 3) Kerelaan.
- 4) Membentuk Keahlian.
- 5) Membentuk Keterampilan.
- 6) Tanggung Jawab.
- 7) Kewajiban.

**c. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penelitian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan

dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut (Dadang, 2020:43).

Dalam penelitian (Imelda & Satria, 2019) ada 5 indikator yaitu sebagai berikut:

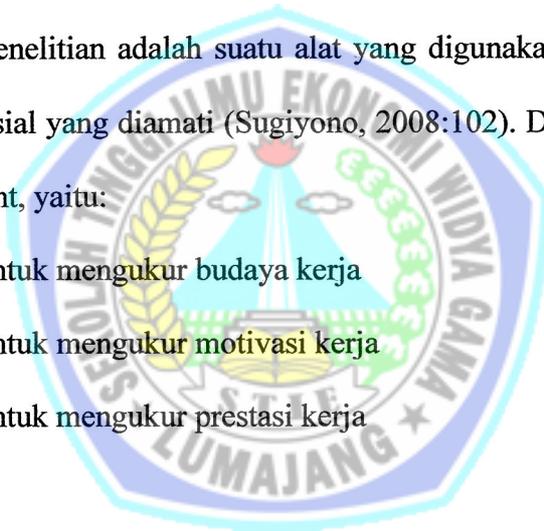
- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

### **3.6 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2008:102). Dalam penelitian ini ada

3 (tiga) instrument, yaitu:

- a. Instrumen untuk mengukur budaya kerja
- b. Instrumen untuk mengukur motivasi kerja
- c. Instrumen untuk mengukur prestasi kerja



**Tabel 3.1**  
**Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Item pertanyaan	Skala Pengukuran	Sumber
1.	Budaya Kerja	a. Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Tugas	1) Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas	Skala Ordinal	(Adha et al., 2019)
		b. Jujur Dalam Bekerja	2) Saya telah menanamkan sifat kejujuran di lingkungan kerja		
		c. Komitmen Kerja	3) Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi agar mencapai target yang ditentukan		
		d. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	4) Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan		
		e. Mampu Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja	5) Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik dan solid		
2.	Motivasi Kerja	a. Daya Pendorong.	1) Instansi memberikan semangat melalui pelatihan agar termotivasi saat bekerja.	Skala Ordinal	(Tanuwibowo & Setiawan, 2015)
		b. Kemauan.	2) Saya ingin mengembangkan kemampuan guna meningkatkan kualitas kerja.		
		c. Kerelaan.	3) Dengan senang hati saya mengemban tugas yang diberikan guna mencapai tujuan yang diharapkan.		
		d. Membentuk Keahlian.	4) Saya bekerja sesuai dengan <i>job description</i> yang telah diberikan kantor.		
		e. Membentuk Keterampilan.			
		f. Tanggung Jawab.			
		g. Kewajiban			

Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Indikator	Item pertanyaan	Skala Pengukuran	Sumber
			5) Saya bekerja dengan menggunakan ide dan kreatifitas yang saya miliki.		
			6) Saya dapat mempertanggungjawabkan tingkah laku dan perbuatan, baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.		
			7) Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.		
3.	Kinerja Pegawai	a. Kualitas Kerja	1) Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan kantor.	Skala Ordinal	(Imelda & Satria, 2019)
		b. Kuantitas Kerja	2) Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target		
		c. Tanggung Jawab	3) Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.		
		d. Kerjasama	4) Pimpinan dan bawahan mampu bekerja sama agar menciptakan kinerja yang baik dan maksimal.		
		e. Inisiatif	5) Saya selalu memberikan ide dan gagasan untuk kemajuan kantor.		

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

#### a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penilitan berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2008:145). Observasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung di kantor Pengadilan Negeri Lumajang.

#### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet (Sugiyono, 2008:142). Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini kuesioner dibagikan secara langsung kepada 40 responden pegawai negeri dan tenaga honorer.

Pengukuran data untuk variabel budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan cara memberi skor pada masing-masing

jawaban yang tercantum di beberapa pertanyaan dari kuesioner tersebut.

Pemberian skor tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- |  |   |
|--|---|
| a. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor              | 5 |
| b. Setuju/sering/positif diberi skor                     | 4 |
| c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor            | 3 |
| d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negative diberi skor | 2 |
| e. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor          | 1 |

### c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian (Sugiyono, 2015:94).

### 3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2008:147).

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji

pengaruhnya yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda, bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari multikolinieritas (*multicolonearity*) dan heterokedastisitas (*heterokedasticity*).

### 3.8.1 Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjangking data responden yang harus dipenuhi guna kuesioner. Dan data yang digunakan harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis untuk tahap berikutnya.

#### a. Uji validitas

Validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur kecocokan yang seharusnya diukur. Analisis faktor yang dilakukan pada uji validitas ini adalah dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila dikoreksi setiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antar skor faktor dengan skor total kurang dari 0,3 maka hasil dari instrument dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015:173).

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* yang artinya percaya dan *reliabel* yang artinya dapat dipercaya. Kepercayaan hubungan dengan ketepatan dan konsistensi. Test hasil belajar dapat dikatakan, dapat dipercaya apabila memberikan hasil pengukuran hasil belajar yang relatif tetap secara konsisten (Siyoto & Sodik, 2015:76). Metode yang

digunakan dalam uji reliabilitas adalah metode *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Menurut Nugroho(2011:33) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan indeks kriteria dibedakan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Indeks Kriteria Reliabilitas**

No.	Interval <i>Cronbach Alpha</i> ( $\alpha$ )	Tingkat Reliabilitas
1.	0,000 – 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 – 0,40	Agak Reliabel
3.	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601 – 0,80	Reliabel
5.	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber:(Nugroho, 2011:33).

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistic logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linier sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data *cross sectional*(Purnomo, 2019:49).

Ada beberapa ala uji yang sering dilakukan dalam uji asumsi klasik di antaranya adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi (Kurniawan, 2014:156).

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang

terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji normal P Plot. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada koreksi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dilakukan juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Beberapa kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas pada suatu model adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai Variance Inflation Factor (VIP) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Semakin tinggi VIF, maka semakin rendah Tolerance.
- b) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Jika lebih dari 0,70 maka diasumsikan terjadi korelasi (interaksi hubungan) yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinearitas.

- c) Jika nilai koefisien determinasi, baik nilai  $R^2$  maupun Adjusted  $R^2$  diatas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka diasumsikan model terkena multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya).Pengujiannya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik Scatter Plot.

**3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi (*Regression Analysis*) merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*).Dengan demikian, analisis regresi sering disebut sebagai analisis prediksi. Karena merupakan prediksi, maka nilai prediksi tidak selalu tepat dengan nilai rillnya, semakin kecil tingkat penyimpangan antara nilai prediksi dengan nilai rillnya, maka semakin tepat persamaan regresi yang terbentuk (Purnomo, 2019:29). Berikut ini bentuk umum persamaan regresi linier berganda:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Koefisien Konstanta

X<sub>1</sub> = Budaya Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

e = Error

### 3.8.4 Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengujian regresi linier berganda maka dilakukan uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (budaya kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Ada dua hipotesis yang diajukan oleh setiap peneliti yaitu hipotesis nol  $H_0$  dan hipotesis alternatif  $H_a$ . Hipotesis nol merupakan angka numeric dari nilai parameter populasi. Hipotesis nol ini dianggap benar sampai kemudian bisa dibuktikan salah berdasarkan data sampel yang ada. Sementara itu hipotesis alternatif merupakan lawan dari hipotesis nol. Hipotesis alternatif ini harus benar ketika hipotesis nol terbukti salah (Widarjono, 2015:22).

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai
- H<sub>2</sub> Terdapat pengaruh secara signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai

- 2) Menentukan *level of signifikan* dengan  $\alpha = 5\%$
- 3) Menentukan besarnya  $t_{\text{tabel}}$

$t_{\text{tabel}}$  dapat dicari dengan mengamati tabel statistik pada tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05 serta derajat kebebasan  $df = n - k - 1$  dengan menggunakan uji 2 sisa ( $n$  yakni jumlah data dan  $k$  yakni jumlah variabel independen).

- 4) Menentukan kriteria pengujian:

Jika  $- t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $- t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

- 5) Membuat kesimpulan dari perbandingan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  dan berdasarkan signifikansi dengan kriteria yang telah ditetapkan.

#### **b. Uji $F$ (Simultan)**

Uji  $F$  digunakan untuk mengavaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikan model regresi. Uji  $F$  ini bisa dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance*=ANOVA) (Widarjono, 2015:19).

- 1) Merumuskan hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Hipotesis Ketiga

$H_3$  : Terdapat pengaruh secara signifikan budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

- 2) Mencari nilai  $F$  hitung dan nilai  $F$  kritis dari tabel distribusi  $F$ . nilai  $F$  kritis berdasarkan besarnya  $\alpha$  dan  $df$  dimana besarnya ditentukan oleh numerator ( $k-1$ ) dan  $df$  untuk denominator ( $n-k$ ). nilai  $F$  hitung dicari dengan formula sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)} = F_{[(k-1),(n-k)]}$$

- 3) Menentukan besarnya  $F_{\text{tabel}}$

$F_{\text{tabel}}$  dapat dicari dengan mengamati tabel statistik dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05 serta derajat kebebasan  $df_1$  (jumlah variabel-1) dan  $df_2$  ( $n-k-1$ ). Dengan keterangan bahwa:  $n$  yakni jumlah data dan  $k$  yakni jumlah variabel independen.

- 4) Keputusan menolak atau gagal menolak  $H_0$  sebagai berikut:

Jika  $F$  hitung  $> F$  kritis, maka kita menolak  $H_0$  berarti secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya jika  $F$  hitung  $< F$  kritis maka gagal menolak  $H_0$  yang berarti secara bersama-sama semua variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

Kita bisa menolak hipotesis  $H_0$  uji  $F$  ini dengan melihat nilai probabilitasnya. Jika nilai  $F$  hitung lebih kecil dari nilai probabilitasnya maka menolak  $H_0$  sedangkan sebaliknya jika  $F$  hitung lebih besar dari nilai probabilitasnya maka akan gagal menolak  $H_0$ .

- 5) Membuat kesimpulan dari perbandingan  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$  dan berdasarkan signifikan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

### 3.8.5 Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi  $R^2$ , digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur prosentase total variasi variabel dependen  $Y$  yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Dari formula persamaan (2.26) ketika garis regresi tepat melewati semua data  $Y$  maka ESS sama dengan TSS sehingga  $R^2 = 1$ , sedangkan jika garis regresi tepat pada rata-rata nilai  $Y$  maka ESS=0 sehingga  $R^2 = 0$ . Dengan demikian, nilai koefisien determinasi ini terletak antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ).  $R^2$  semakin mendekati 1 maka semakin baik garis regresi dan semakin mendekati angka nol maka kita mempunyai garis regresi yang kurang baik (Widarjono, 2015:17).

