

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:91), asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel melalui suatu pengujian melalui suatu perhitungan statistik didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Sugiyono (2019:65) juga menyatakan bahwa asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, disebut juga sebagai metode ilmiah. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan, Sugiyono (2014:8).

Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, karena terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi) untuk dapat menguji hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial yaitu integritas (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

## 3.2. Objek Penelitian

Menurut (Supranto 2000:21) objek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi, atau barang yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT. PLN ULP Klakah di Lumajang. Objek penelitian terdapat variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari integritas, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

## 3.3. Jenis dan Sumber Data

### 3.3.1. Jenis Data

#### a) Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dimana responden mengisi kuesioner yang telah disediakan.

#### b) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder didapatkan melalui beberapa buku yang berkaitan dengan penelitian yang ada hubungannya dengan teori – teori yang diambil dalam penelitian, jurnal – jurnal yang memiliki variabel yang sama, serta dari situs web

yang ada berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu integritas, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3.3.2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan adalah data internal. Menurut Indrianto & Supomo (2002:149) data internal berkaitan dengan data – data yang terdapat dalam perusahaan yang sudah dicatat dan disimpan perusahaan secara berkala. Data internal yang diperoleh dari PT. PLN ULP Klakah adalah data karyawan, absensi karyawan, profil perusahaan, dan melakukan penyebaran kuesioner atau angket tentang integritas, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada seluruh karyawan PT. PLN ULP Klakah.

## **3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

### **3.4.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2014:80), populasi merupakan wilayah umum yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang saja, tetapi objek dan benda-benda alam lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PLN ULP Klakah yang berjumlah 60 orang, yang terdiri dari 10 karyawan tetap BUMN PLN, 50 karyawan tidak tetap atau kontrak.

### **3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling**

Tekning sampling yang digunakan yaitu Teknik Non Probability Sampling dengan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013:126), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel. Sampel diambil berdasarkan jumlah dari keseluruhan populasi, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

Menurut Sugiyono (2015:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara) dan kuisisioner (angket). Adapun penjelasan dari masing-masing teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

a) Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

b) Kuisisioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2014:230), kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuisisioner yang diberikan berisi mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan variabel independen atau variabel bebas (integritas, disiplin kerja, motivasi kerja) dan variabel dependen atau terikat (kinerja karyawan).

### **3.5. Variabel Penelitian, dan Definisi Operasional**

#### **3.5.1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan semua sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:38).

Adapun dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel, yaitu 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen.

a) Variabel Independen

Variabel independen disebut juga variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya suatu perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2014:39). Variabel dilambangkan dengan X ini memiliki pengaruh positif maupun negatif terhadap variabel dependen. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabelnya independennya adalah integritas ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ).

b) Variabel Dependen

Variabel dependen atau disebut juga variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas tersebut (Sugiyono, 2014:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.5.2. Definisi Konseptual

Menurut Bakry(2016:24), definisi konseptual merupakan definisi yang menggambarkan suatu konsep dengan menggunakan konsep-konsep lain. Definisi konseptual dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Integritas ( $X_1$ )

Menurut Zahra (2011:123), integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan

norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

b) Motivasi ( $X_2$ )

Menurut Nawawi dalam Tannady (2017:188), motivasi merupakan suatu hal yang mendorong seseorang atau suatu hal yang dapat menjadi penyebab bagi seseorang dalam bertindak laku dan perubahan tingkah laku ini dilakukan secara sadar, sedangkan motivasi kerja adalah adanya suatu dorongan bagi seseorang agar mau melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

c) Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Menurut Rivai, (2009:825) Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar karyawan mau untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan juga mentaati norma-norma sosial yang telah berlaku dan sudah ditetapkan sebelumnya.

d) Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Tannady (2017:153), kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

### 3.5.3. Definisi Operasional

#### a) Integritas

Menurut Harefa (2020:30), integritas merupakan tiga kunci yang bisa diamati, yakni menunjukkan kejujuran, memenuhi komitmen, dan mengerjakan sesuatu dengan konsisten. Jadi dalam penelitian ini, variabel integritas dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Jujur.
- 2) Bertanggung Jawab.
- 3) Komitmen.

Untuk menjangkau pendapat responden mengenai variabel integritas, maka disusunlah beberapa pertanyaan dalam kuesioner dengan indikator tersebut, yakni:

1. Saya taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi.
2. Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan.
3. Saya berkomitmen menjaga nama baik perusahaan, tidak melakukan tindakan korupsi atau menerima suap dari pelanggan.

#### b) Motivasi

Indikator motivasi kerja merupakan pendukung dari faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja atau sebagai penjelasan dari faktor motivasi.

Indikator motivasi kerja menurut Tirtayasa et al., (2020) antara lain:

- 1) Kerja keras.
- 2) Usaha untuk maju.
- 3) Ketekunan.
- 4) Rekan kerja yang dipilih.
- 5) Pemanfaatan waktu.

Untuk menjaring pendapat responden mengenai variabel motivasi kerja, maka disusunlah beberapa pertanyaan dalam kuesioner dengan indikator tersebut, yakni:

1. Saya bekerja keras saat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Saya berusaha untuk maju dan meningkatkan kemampuan saya.
3. Saya tekun saat bekerja.
4. Saya selektif dalam memilih rekan kerja.
5. Saya menggunakan waktu seefisien mungkin saat bekerja.

c) Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Rivai & Basri (2005:04) dalam jurnal Maryani et al., (2021) antara lain :

- 1) Kehadiran.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.

Untuk menjaring pendapat responden mengenai variabel disiplin kerja, maka disusunlah beberapa pertanyaan dalam kuesioner dengan indikator tersebut, yakni:

1. Saya datang tepat waktu saat bekerja.
2. Saya memakai seragam sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Saya menaati standar kerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

d) Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Asmawiyah et al., (2020) yaitu :

- 1) Kuantitas pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja.
- 3) Inisiatif.



- 4) Kerja sama.
- 5) Andalan.

Berdasarkan indikator kinerja karyawan tersebut disusun kuisisioner sebagai berikut :

1. Saya memiliki kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan target atau harapan perusahaan.
2. Saya memiliki kualitas yang bagus dalam menjalankan pekerjaan saya.
3. Saya memiliki pemahaman, keterampilan dan pengembangan ide yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Saya mampu bekerja sama dengan baik.
5. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan SOP.

### 3.6. Instrumen Penelitian

#### 3.6.1. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan secara sistematis untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, bertujuan menghasilkan data yang akurat, Sugiyono (2014:102).

**Tabel 3.1 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran**

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
	Integritas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jujur</li> <li>2. Bertanggung Jawab</li> <li>3. Komitmen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi.</li> <li>2. Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan.</li> <li>3. Saya berkomitmen menjaga nama baik perusahaan, tidak melakukan tindakan korupsi atau menerima suap dari pelanggan.</li> </ol>	Interval	Harefa (2020:30)

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
2	Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja keras</li> <li>2. Usaha untuk maju</li> <li>3. Ketekunan</li> <li>4. Rekan kerja yang dipilih</li> <li>5. Pemanfaatan waktu</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya bekerja keras saat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.</li> <li>2. Saya berusaha untuk maju dan meningkatkan kemampuan saya.</li> <li>3. Saya tekun saat bekerja</li> <li>4. Saya selektif dalam memilih rekan kerja</li> <li>5. Saya menggunakan waktu seefisien mungkin saat bekerja</li> </ol>	Interval	Harahap & Tirtayasa, (2020)
3	Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya datang tepat waktu saat bekerja.</li> <li>2. Saya memakai seragam sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan.</li> <li>3. Saya menaati standar kerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.</li> </ol>	Interval	Maryani et al., (2021)
4	Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas pekerjaan</li> <li>2. Kualitas pekerjaan</li> <li>3. Inisiatif</li> <li>4. Kerja sama</li> <li>5. Tanggung jawab</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memiliki kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan target atau harapan perusahaan.</li> <li>2. Saya memiliki kualitas yang bagus dalam menjalankan pekerjaan saya.</li> <li>3. Saya memiliki pemahaman, keterampilan dan pengembangan ide yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>4. Saya mampu bekerja sama dengan baik.</li> <li>5. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan SOP.</li> </ol>	Interval	Asmawiyah et al., (2020)

### 3.6.2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval. Paramita & Rizal (2018), pengukur data interval merupakan data yang diukur dengan jarak di antara dua titik pada skala yang diketahui atau alat ukur data yang

dapat menghasilkan data yang mempunyai rentan nilai dan bermakna diantara nilai – nilai tersebut. Penelitian ini menggunakan pengukur data interval 1 sampai 5 dengan mempertimbangkan agar responden dapat lebih mudah dalam memberikan nilai dari pertanyaan yang terdapat didalam kuesioner yang diajukan.

Keseluruhan variabel penelitian diukur dengan :

- 1) Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Netral (N) diberi skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

### **3.7. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penyebaran kuesioner, dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawabannya, sehingga responden hanya memilih sesuai dengan pendapatnya. Pertanyaan tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel integritas, motivasi, disiplin kerja, serta kinerja karyawan.

Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan kondisi yang baik, sehingga responden akan dengan sukarela memberikan jawaban yang objektif (Sugiyono, 2014:142).

### 3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kuantitatif menurut Sugiyono (2018:147) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden (populasi/sampel) 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, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tahapan – tahapan dalam analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Melakukan pengumpulan data penelitian yang berasal dari jawaban kuisisioner karyawan PT. PLN ULP Klakah.
- 2) Menghitung dan mengolah data berdasarkan variabel penelitian yaitu integritas, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
- 3) Melakukan analisis data untuk memudahkan data yang diperoleh untuk ditafsirkan.
- 4) Melakukan analisis hasil penelitian yang telah disusun, diolah, dan disajikan menjadi simpulan yang dipahami. Penarikan simpulan hipotesis dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diperoleh, apakah sudah benar atau tidak.

### 3.8.1. Uji Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka diperlukan pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjangkau data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner yaitu data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:121), uji validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, apabila ada kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti maka instrumen dapat dikatakan valid. Valid memiliki arti bahwa instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Syarat yang dapat dianggap item tersebut valid apabila memenuhi kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jika diperoleh  $r$  hitung  $>$   $r$  batas bernilai 0,3 dan nilai signifikansi  $<$  0,05 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid, sedangkan jika hasil  $r$  hitung  $<$   $r$  batas dan nilai signifikansi  $>$  0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid, Nugroho (2011).

Pengujian validitas penelitian ini menggunakan kuesioner dengan mengajukan butir-butir pernyataan yang nantinya akan diberikan kepada responden yang berjumlah 60 responden.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Augustine & Kristaung (2013:70) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk menunjukkan hasil pengukuran

relatif konsisten dari butir pernyataan jika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sampai mana alat pengukur dapat menghasilkan data yang valid.

Menurut Nugroho (2011:33) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat tabel koefisien *Alpha Cronbach*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagaiberikut:

**Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas**

No	<i>Interval Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1.	0,00-0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201-0,40	Agak Reliabel
3.	0,041-0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601-0,80	Reliabel
5	0,801-1,00	Sangat Reliabel

Sumber: (Nugroho, 2011:33)

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item/angket dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item/angket dinyatakan tidak reliabel.

### 3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Rukajat (2018:16) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik merupakan pengujian pada penelitian yang memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi yang pasti atau relevan dan hasilnya digunakan untuk memecahkan suatu masalah. Berikut yang dilakukan dalam uji asumsi klasik yaitu :

- a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis pada suatu penelitian apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik, Lupiyoadi & Ikhsan (2015:134). Pengujian

normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* diatas 5% atau 0,05 maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Pengujian normalitas data pada penelitian ini dilihat pada tabel uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yang ketentuannya apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* diatas 5% atau 0,05 maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:105) menyatakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau variabel independen. Suatu model regresi yang baik jika tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Kriteria dalam pengujian multikolinearitas adalah jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 dan nilai *Tolerance* > dari 0,10 maka model dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Semakin tinggi *VIF*, maka *Tolerance* semakin rendah.

c) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:135) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *scatter plot*, menurut Ghozali (2018:135) syarat penelitian bebas gejala heterokedastisitas apabila :

- 1) Pada titik-titik data menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0.
- 2) Sebaran titik-titik tidak mengumpul hanya dibawah atau diatas saja dan penyebaran titik tidak membentuk gelombang dan tidak berpola.

### 3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan ketika variabel independen dalam regresi lebih dari satu. Tujuan regresi adalah untuk memperoleh nilai prediksi yang baik dan sedekat mungkin dengan nilai aktualnya. Model persamaan regresi linier berganda secara umum dirumuskan sebagai berikut (Widarjono, 2015) :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki}$$

Berdasarkan rumus persamaan di atas, maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = \beta_0 + \beta_1 IK + \beta_2 MK + \beta_3 DK$$

Keterangan :

- KK = Kinerja Karyawan
- IK = Integritas Karyawan
- MK = Motivasi Kerja
- DK = Disiplin Kerja
- $\beta_0$  = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien beta Integritas Karyawan



$\beta_2$  = Koefisien beta Motivasi Kerja

$\beta_3$  = Koefisien beta Disiplin Kerja

#### 3.8.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan dalam suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Terdapat dua kemungkinan yang terjadi dalam hasil pengujian hipotesis, yaitu menerima atau menolak hipotesis. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji-t untuk mengetahui secara individual pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

##### a) Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t dalam penelitian ini menguji secara individual pengaruh signifikan antara variabel independen yakni integritas, motivasi, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah. Adapun perumusan hipotesis sebagai berikut :

##### 1) Hipotesis Pertama

$H_a$  : Integritas berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah.

$H_0$  : Integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah.

##### 2) Hipotesis Kedua

$H_a$ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah.

H<sub>0</sub>: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah.

3) Hipotesis Ketiga

H<sub>a</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah.

H<sub>0</sub>: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah.

Tingkat signifikansi yang digunakan sebagai acuan pada penelitian ini adalah sebesar 0,05 atau 5%. Untuk derajat kebebasan menggunakan formula  $df = n - 2$  dimana  $n$  adalah besaran sampel. Nurgroho (2011:100-101). Kriteria pengujian dilihat pada tabel *Coefficients* dengan syarat pengujian parsial :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

b) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Surajiyo, Nasrudin, & Paleni (2020:77) koefisien determinasi merupakan angka yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$ , yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen (Y) kinerja karyawan yang diakibatkan oleh hubungan linier nilai variabel independen (X) integritas, motivasi, disiplin kerja.