

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis riset yang digunakan dalam riset ini adalah riset kuantitatif. Riset kuantitatif juga dikenal sebagai pendekatan *traditional, positivism, experimental,* dan *empiricts*. Riset kuantitatif berfokus pada uji teori yang diukur melewati variabel penelitian berwujud angka (*quantitative*) dan menganalisis data menggunakan metode statistik. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan dan menggunakan analisis statistik untuk menghasilkan hasil dan memiliki pengukuran yang *sistematis* dan menggunakan statistik sebagai karakteristik utamanya (Bahri, 2018:10).

Tujuan penggunaan metode penelitian kuantitatif menurut (Paramita et al., 2021:10) adalah menjawab pertanyaan melalui perencanaan berurutan sama pada sistematika riset ilmiah. Strategi riset kuantitatif melingkupi fenomena riset, masalah riset, rumusan masalah, tujuan riset, alat riset, tinjauan literatur, laporan riset terdahulu, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, serta teknik analisis yang digunakan.

Analisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel fasilitas, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Y), maka teknik analisis regresi linier digunakan dalam penelitian ini, memungkinkan untuk menguji hipotesis bahwa ada pengaruh parsial antara variabel independen (X), yaitu fasilitas (X1), kemampuan kerja (X2) dan motivasi (X3), terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah fasilitas (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini berada di lokasi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang Cabang Lumajang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam riset ini terdiri dari data primer dan data sekunder, antara lain:

3.3.1 Jenis Data

a) Data Primer

Data primer adalah data pengambilan data langsung kepada narasumber aslinya, bukan perantara (Bahri, 2018:81). Kuesioner adalah data yang diambil untuk riset ini dijadikan sebagai data primer yang diisi oleh responden yaitu para karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang Cabang Lumajang.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi tidak langsung dan tidak langsung dari sumber yang ada atau informasi yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. (Bahri, 2018:82).

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari arsip dan dokumen lain yang berasal dari PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang Cabang Lumajang.

3.3.2 Sumber Data

a) Data Internal

Data Internal adalah informasi atau simpanan data oleh entitas terkait dengan kegiatannya dan untuk kepentingan entitas tersebut. (Bahri, 2018:83). Data internal dalam penelitian ini didapatkan dari data PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang, profil perusahaan, dasar hukum pendirian dan surat perijinan.

b) Data Eksternal

Data eksternal adalah informasi atau data luar organisasi dan dibutuhkan ketika data internal tidak mencukupi untuk menganalisis masalah. (Bahri, 2018:83). Data eksternal yang digunakan dalam riset ini adalah data karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah subjek dari keseluruhan penelitian serta memenuhi ciri-ciri tertentu (Bahri, 2018:49). Dalam riset ini populasinya sebanyak 120 karyawan adalah jumlah karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang. Populasi tersebut terdiri dari:

Tabel 3.1 Daftar Responden

No	Kantor/Unit	Jumlah Karyawan	Jumlah Responden
1	Kantor Cabang	65	25
2	Kantor Cabang Pembantu Sukodono	10	7
3	Kantor Cabang Pembantu Pasirian	12	8
4	Kantor Cabang Pembantu Yosowilangun	6	3
5	Kantor Cabang Pembantu Pronojiwo	12	5
6	Kantor Fungsional Pemda	2	2
7	Kantor Fungsional RSUD Haryoto	5	2
8	Kantor Fungsional Jatiroto	2	2
9	Kantor Fungsional Klakah	2	2
10	Kantor Fungsional Senduro	2	2
11	Kantor Fungsional Tempursari	2	2
TOTAL		120	60

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut (Bahri, 2018:51) sampel adalah bagian dari banyaknya populasi yang diambil dengan cara tertentu, yang juga memiliki karakteristik tertentu. Sampel riset ini adalah 60 karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam riset ini diambil secara *Purposive Sampel*. menurut Riyanto dan Hatmawan, (2020:17) *Purposive Sampel* adalah pemilihan sampel berdasarkan karakter atau ciri-ciri tertentu yang diyakini sangat berkaitan dengan karakter atau ciri-ciri populasi yang telah diketahui sebelumnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang terdapat pada 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu hal yang memiliki nilai dan dapat diukur, baik dalam bentuk nyata maupun abstrak. Nilai yang dimiliki oleh suatu variabel ditentukan oleh karakteristik unik yang dimilikinya. Penting untuk mendefinisikan variabel dengan jelas, baik dari segi konsep atau makna yang ingin diwakili maupun dari segi operasional atau cara pengukurannya. (Bahri, 2018:129).

Dalam riset ini, ada 4 (empat) variabel yang terdiri dari 3 (tiga) variabel independen, yaitu fasilitas, kemampuan kerja, dan motivasi, serta 1 (satu) variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

a) Variabel Independen

Variabel independen adalah jenis variabel yang mendukung variabel lain atau menyebabkan perubahan pada variabel lain (Bahri, 2018:130).

fasilitas (X_1) kemampuan kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) adalah sebagai variabel independen.

b) Variabel Dependen

Variabel dependen adalah jenis variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh, variabel independen. Variabel dependen dinamai sesuai kondisi atau variasi terkait atau didorong oleh variabel lain yaitu variabel independen (Bahri, 2018:130).

Adapun pada riset ini yang dijadikan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

a. Fasilitas

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam membantu pekerjaan karyawan agar pekerjaan dapat dikerjakan sesuai yang diharapkan.

b. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan.

c. Motivasi

Motivasi adalah daya penggerak yang memberi semangat individu untuk bekerja sehingga mereka bersedia bekerja secara efektif dan mengintegrasikan semua sumber daya dan upaya untuk menggapai kekuatan dan prestasi.

d. Kinerja

Kinerja mengacu pada pencapaian hasil yang dapat diukur dari penyelesaian tugas atau pekerjaan. Kinerja perusahaan, di sisi lain, menggambarkan tingkat pencapaian hasil dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

3.5.3 Definisi Operasional

a. Fasilitas

Indikator fasilitas kerja menurut Moenir (2016:120) dalam Wijaksono, Sutapa & Fajariah (2022:93) yaitu:

1. Fasilitas Alat Kerja Operasional

Alat kerja operasional yaitu semua benda yang berfungsi sebagai perkakas atau benda yang langsung digunakan oleh pegawai. Definisi ini mencakup semua peralatan kantor, seperti duplikator (mesin fotokopi), komputer, proyektor, dan WiFi digunakan untuk melakukan pekerjaan.

2. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah setiap sesuatu yang dimanfaatkan pada pekerjaan, tetapi secara tidak langsung dimanfaatkan seperti produksi, tetapi digunakan untuk memperlancar dan melengkapi dalam pekerjaan. Yang dapat dikatakan sebagai perlengkapan kerja antara lain :

1. Gedung sebagai sarana yang dimanfaatkan, seperti kamar mandi, toilet, *lighting* yang cukup.
2. Perabotan dan berbagai macam meja, kursi dan lemari yang diperlukan.
3. Peralatan komunikasi berupa telepon, *video surveillance* dan mobil (seperti peralatan kerja) atau kendaraan antar jemput karyawan.
4. Perangkat yang berfungsi sebagai pengharum ruangan, seperti pendingin udara atau penyegar udara.
5. Segala macam perlengkapan *home office* (peralatan masak, perlengkapan cuci, perlengkapan kebersihan, server).

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang dimanfaatkan oleh karyawan untuk berfungsi secara sosial. Misalnya gedung perkantoran, akomodasi layanan, dan fasilitas olahraga disediakan untuk karyawan. Fasilitas sosial ini

merupakan fasilitas yang harus diperhatikan untuk menunjang para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penyediaan dari fasilitas sosial ini tidak selalu mungkin dapat memenuhi kebutuhan akan kepuasan karyawan, baik dari segi jumlah maupun dari segi kualitas.

Berdasarkan indikator fasilitas tersebut, kuesioner dikembangkan sebagai berikut:

1. Komputer dapat digunakan dengan baik.
2. Alat pendingin (AC) kantor berfungsi dengan baik.
3. Fasilitas tempat beribadah tersedia perlengkapan kebutuhan beribadah, nyaman dan bersih.

b. Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut Mangkunegara (2007:68) dalam Caniago (2018:17) sebagai berikut:

1. Keahlian dan keterampilan. Karyawan dituntut memiliki kompetensi dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang akan dilakukan.
2. Tanggung jawab bekerja. Merupakan tanggung jawab pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.
3. Kemampuan untuk bekerja sama. Bekerja sama membuat pekerjaan lebih mudah diselesaikan.
4. Ketepatan waktu bekerja. Sejauh mana waktu yang dihabiskan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
5. Hasil kerja. Tindakan yang diambil dan hasil akhirnya masuk akal dan diharapkan.

Berdasarkan indikator tentang faktor sosial tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala pengukuran, sebagai berikut:

1. Keahlian dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan.
2. Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan.
3. Saya bekerjasama dengan karyawan lain.
4. Saya bekerja sesuai jam kerja.
5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.

c. Motivasi

Newstrom dalam Wibowo (2016:110) menyajikan beberapa indikator motivasi di bawah ini:

1. *Engagement*. *Engagement* merupakan janji pekerjaan yang menunjukkan semangat, inisiatif, dan kemauan untuk menindaklanjuti.
2. *Commitment*. Komitmen adalah tingkat di mana karyawan berkomitmen terhadap organisasi dan menunjukkan kewarganegaraan organisasi.
3. *Satisfaction*. Kebahagiaan mencerminkan pemenuhan kontrak psikologis dan kepuasan kerja.
4. *Turnover*. *Turnover* merupakan hilangnya karyawan yang berharga.

Mengacu pada indikator kinerja yang telah dijelaskan, maka disiapkan kuesioner dengan jawaban dalam bentuk skala pengukuran sebagai berikut:

1. Saya bertindak sesuai dengan budaya organisasi.
2. Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan.
3. Saya merasa puas dengan apa yang saya capai.
4. Saya siap ditempatkan dimana saja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

d. Kinerja Karyawan

Terdapat enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual. yaitu (Robbins,2006-260) dalam Sudja & Gama (2020:102) :

- 1) Kualitas, Pengukuran volume pekerjaan dilakukan melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah mereka lakukan, serta sejauh mana tugas telah diselesaikan dengan mempertimbangkan kemampuan dan keterampilan masing-masing karyawan.
- 2) Kuantitas adalah hasil produksi, seperti kapasitas produksi buah atau jumlah siklus operasional yang telah diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu adalah sejauh mana aktivitas dilaksanakan dalam waktu yang ditentukan sesuai dengan keselarasan hasil output selera dalam hal mengoptimalkan waktu yang ada secara optimal untuk kegiatan lainnya.
- 4) Efisiensi merujuk pada tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan baik. "energi, uang, teknologi, bahan mentah", yang tujuannya adalah untuk mengembangkan hasil masing-masing unit dalam pemanfaatan sumber daya.
- 5) Kemandirian adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- 6) Komitmen kerja sebagai ukuran dimana karyawan memiliki komitmen dalam bekerja pada perusahaan dan tanggung jawab karyawan pada organisasi.

Berdasarkan indikator kinerja tersebut, dibuat kuesioner yang jawabannya diberikan menurut skala pengukuran sebagai berikut:

1. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai standar.
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditentukan.
3. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

4. Saya bekerja pada jam sesuai dengan yang ditetapkan.
5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
6. Saya mempunyai tekad untuk menyelesaikan tanggung jawab sesuai standar.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Riyanto dan Hatmawan, (2020:29) menyatakan bahwa dalam kaitannya dengan instrumen penelitian, fokus pembahasan pada subbab ini adalah untuk mengatasi masalah kuesioner. Kuesioner adalah sekumpulan pertanyaan yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi langsung dari suatu sumber melalui proses komunikasi atau interaksi dengan memberikan pertanyaan.

Ada lima instrumen dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Instrumen mengukur fasilitas.
- b. Instrumen mengukur kemampuan kerja.
- c. Instrumen mengukur motivasi.
- d. Instrumen mengukur kinerja karyawan

Dalam penelitian ini, alat penelitian untuk mengumpulkan data dimensi variabel, indikator dan jumlah pernyataan ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Variabel, Indikator, Item, Skala Pengukuran dan Sumber

No.	Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber	
1.	Fasilitas (X1)	Fasilitas Alat Kerja Operasional	1	Komputer dapat digunakan dengan baik.	Ordinal	Moenir (2016:120) dalam Wijaksono, Sutapa & Fajariah (2022:93)
		Perlengkapan Kerja	2	Alat pendingin (AC) kantor berfungsi dengan baik.		
		Fasilitas Sosial	3	Fasilitas tempat ibadah tersedia perlengkapan kebutuhan beribadah, nyaman dan bersih		
2.	Kemampuan Kerja (X2)	Keahlian dan keterampilan	1	Keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan.	Ordinal	Mangkunegara (2007:68)

No.	Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber	
		Tanggung jawab	2	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan		dalam Caniago (2018:17)
		Kemampuan bekerja sama	3	Saya bekerjasama dengan karyawan lain.		
		Ketepatan waktu bekerja	4	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja		
		Hasil kerja	5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar		
4.	Motivasi (X3)	<i>Engagement</i>	1	Saya bertindak sesuai dengan budaya organisasi	Ordinal	Newstrom dalam Wibowo (2016:110)
		<i>Commitment</i>	2	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan		
		<i>Satisfaction</i>	3	Saya merasa puas dengan apa yang saya capai		
		<i>Turnover</i>	4	Saya siap ditempatkan dimana saja sesuai dengan kebutuhan perusahaan		
5.	Kinerja (Y)	Kuantitas	1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai standar	Ordinal	(Robbins,2006-260)
		Kualitas	2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang telah ditentukan		dalam Wibowo (2017-102)
		Ketepatan waktu	3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan		
		Efektivitas	4	Saya bekerja pada jam sesuai dengan yang ditetapkan		
		Kemandirian	5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan		
		Komitmen kerja	6	Saya mempunyai tekad untuk menyelesaikan tanggung jawab sesuai standar		

Penelitian mengenai pengaruh fasilitas, kemampuan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan skor pada setiap pernyataan dalam kuesioner. Penilaian penelitian ini dilakukan berdasarkan skala *Likert*.

Skala *Likert* dalam pernyataan Bahri (2018:145) adalah metode yang mengukur sikap dengan menyetujui atau tidak menyetujui subjek dan objek tertentu. Dinamakan skala *likert* karena dikembangkan oleh Rensis *Likert*. Jawaban setiap instrumen mempunyai ruang dari “sangat positif” hingga “sangat negatif”, item dengan skor positif diberi peringkat tertinggi “sangat setuju”, sedangkan item dengan skor negatif diberi peringkat “sangat tidak setuju”.

3.7 Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Menurut Bahri (2018:89), wawancara merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data yang memanfaatkan pertanyaan-pertanyaan tentang objek penelitian. Metode wawancara digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data dari karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang.

b. Observasi

Bahri (2018:85) mendefinisikan observasi sebagai suatu proses pengumpulan informasi dengan cara merekam tingkah laku seseorang, hewan, benda, atau peristiwa melalui pengamatan langsung tanpa menggunakan pertanyaan. Dalam penelitian ini, pengamatan dilakukan secara langsung oleh peneliti pada objek penelitian, yaitu mengamati fasilitas, kemampuan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Kuesioner

Dalam pandangan Bahri (2018:92), kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data di mana responden diberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis. Sebagai bahan penelitian untuk menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang. Dengan membagikan kuesioner ini, kami berharap dapat memperoleh informasi tentang dampak fasilitas, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penilaian kuesioner dalam penelitian ini didasarkan pada skala *Likert*. Mengenai format skala *Likert* menurut (Bahri, 2018:92), sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala *Likert*

No	Skala Pengukuran	Skor
1	Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif	5
2	Setuju/sering/positif	4
3	Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
4	Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2
5	Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

Sumber : (Bahri, 2018:92)

d. Dokumentasi

Metode pengumpulan informasi melalui sumber data sekunder adalah melalui dokumentasi. Dokumentasi merupakan teknik atau cara pengumpulan data yang tidak berhubungan secara langsung dengan penelitian. Berbagai jenis berkas dapat diselidiki, termasuk dokumen resmi, catatan harian, surat individu, laporan, risalah kesepakatan, dan dokumen lainnya. Dalam penelitian ini, dokumen-dokumen yang digunakan dikumpulkan di lokasi penelitian, disimpan, disalin, dan literatur dibaca untuk mendapatkan informasi tentang variabel penelitian.

e. Studi Pustaka

Menurut Priadana dan Sunarsi (2021:102), penelitian sastra harus mematuhi prinsip produktifitas dan relevansi dengan masalah penelitian untuk mencapai hasil penelitian yang sesuai. Ketika menggunakan referensi dengan beberapa edisi, dianjurkan untuk menggunakan edisi terbaru agar informasi yang digunakan tetap relevan. Namun, jika referensi tersebut sudah tidak lagi tersedia, maka disarankan untuk menggunakan referensi terakhir yang diterbitkan. Ketika menggunakan jurnal sebagai bahan referensi, pembatasan tahun penerbitan tidak berlaku, sehingga jurnal-jurnal dengan berbagai tahun penerbitan dapat digunakan sebagai sumber informasi.

- a. Kualitas penelitian akan meningkat jika semakin banyak sumber bacaan yang dijadikan referensi, terutama jika sumber bacaan tersebut berasal dari teks buku atau sumber lain seperti jurnal, artikel, internet, dan lain sebagainya.
- b. Sebuah teori penelitian bukanlah pendapat pribadi seseorang kecuali jika ditulis dalam sebuah buku.
- c. Dalam penelitian korelasional, bagian akhir kerangka teori berisi penyajian model teori, model konseptual (jika relevan), dan model hipotesis dalam sub bagian terpisah di akhir kerangka acuan teoritis. Namun, untuk studi kasus, cukup mengembangkan model teoritis dan memberikan pendapat tanpa harus menyajikan model konseptual.

Dalam penelitian ini, studi atau kajian pustaka dilakukan dengan cara membaca tata cara yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti, termasuk teori-teori yang disampaikan oleh para ahli yang terlibat dalam riset.

3.8 Teknik Analisa Data

Tahap analisis data merupakan bagian dari proses pengolahan data. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik analisis data yang telah ditentukan sebelumnya dalam penelitian. (Bahri, 2018:155).

Sebelum melaksanakan analisis dan pengujian efektivitas, langkah pertama yang harus dijalankan adalah uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Setelah itu, dilakukan analisis dan pengujian dampak dengan mengacu pada asumsi dasar regresi linier berganda. Asumsi dasar tersebut meliputi distribusi data yang normal, absennya multikolinearitas, dan ketiadaan heteroskedastisitas.

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, langkah awal yang perlu dilakukan adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data respon. Asumsi dasar dalam proses ini adalah bahwa data harus valid dan reliabel sebelum dilanjutkan ke tahap selanjutnya, yaitu pengujian hipotesis.

a) Pengujian Validitas

Validitas adalah sebuah indikator yang menilai sejauh mana instrumen penelitian tersebut tepat dan kompeten dalam mengukur variabel yang dituju. Uji validitas mengacu pada tingkat kesesuaian instrumen dalam menjalankan fungsinya secara efektif. (Riyanto dan Hatmawan, 2020:63).

Riyanto dan Hatmawan, (2020:63) untuk menghitung uji validitas dari sebuah instrumen, dapat menggunakan rumus korelasi product moment atau yang juga dikenal sebagai korelasi Pearson. Berikut adalah rumusnya:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

n = Jumlah subyek penelitian

$\sum x$ = Jumlah skor butir

$\sum y$ = jumlah skor total

Menurut (Riyanto dan Hatmawan, 2020:64) uji validitas dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Hindari pernyataan atau pernyataan yang menurut responden kurang jelas.

- b. Identifikasi atau menghilangkan kata-kata yang terlalu sepele atau ambiguitas.
- c. Koreksi pertanyaan atau pernyataan yang tidak jelas atau ambigu yang bertentangan dengan fakta yang sebenarnya dari objek penelitian.
- d. Dalam rangka memperbaiki atau meningkatkan tes keterampilan, dapat dilakukan dengan menambahkan item yang relevan atau menghapus item yang tidak relevan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil tes keterampilan yang lebih baik.
- e. Mengetahui bahwa alat penelitian sangat layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Menurut Bahri (2018, 108) uji validitas dilakukan terhadap masing-masing item pertanyaan, yaitu dengan mengkorelasikan antara item-item pertanyaan dengan total skor yang diperoleh. Rumus korelasi yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*. Teknik uji validitas *item* dengan korelasi *pearson* yaitu dengan cara mengkorelasikan skor *item* dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh *item* pada satu variabel. Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan *r* hitung (nilai *pearson correlation*) dengan *r* tabel. *Degree of freedom* (df) = $n-2$ ($60-2=58$), maka *r* tabel 0,254. Nilai positif dan *r* hitung \geq *r* tabel maka *item* dapat dinyatakan valid, dan jika *r* hitung \leq *r* tabel maka *item* dinyatakan tidak valid.

b) Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah ketetapan atau konsistensi suatu alat dalam pengukurannya. Ini berarti bahwa alat pengukur memberikan hasil pengukuran yang sama setiap kali digunakan (Riyanto dan Hatmawan, 2020:63).

Menurut menyatakan bahwa (Ghozali : 2016) dalam Riyanto dan Hatmawan (2020:63) Untuk menguji reliabilitas, dapat merujuk pada nilai Cronbach Alpha (α), dimana suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha (α) > 0,6. Adapun menurut Nugroho dalam (Anggraini, 2022:44) menyatakan bahwa pedoman tabel untuk memberikan interpretasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
1	0,000 – 0,199	Kurang Reliabel
2	0,200 – 0,399	Agak Reliabel
3	0,400 – 0,599	Cukup Reliabel
4	0,600 – 0,799	Reliabel
5	0,800 – 1,000	Sangat Reliabel

Sumber : Nugroho dalam (Anggraini, 2022:44)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan tahap yang penting untuk memeriksa apakah variabel campuran atau residual dalam model regresi berdistribusi secara normal dalam penelitian. Hal ini memiliki signifikansi karena uji-t menggunakan asumsi bahwa residual mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, memastikan bahwa ukuran normalitas berdistribusi normal menjadi hal yang relevan dalam proses analisis regresi (Riyanto dan Hatmawan, 2020:137). Menurut (Riyanto dan Hatmawan, 2020:137) dalam analisis grafis, langkah tersebut dapat dicapai

dengan melihat histogram yang membandingkan data yang diamati dengan distribusi yang mendekati normal. Saat melakukan analisis terhadap histogram, perlu juga memeriksa gambaran histogram yang berhubungan dengan distribusi normal.

Uji normalitas data ini dilakukan dengan uji statistik normalitas residual dengan uji non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Nilai $Sig > 0.05$ maka data residual berdistribusi normal.
- 2) Nilai $Sig \leq 0.05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

b. Pengujian Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi ketika terdapat hubungan yang tinggi satu variabel independen dengan variabel independen lainnya dalam model regresi. Uji Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen tersebut. Jika nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 , maka dapat dianggap bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. (Riyanto dan Hatmawan, 2020:137)

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah *Scatter Plot*. *Scatter Plot*

digunakan untuk melihat hubungan grafik antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dalam penilaian menggunakan metode *Scatter Plot*, kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pola yang jelas, seperti adanya titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (misalnya bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka hal tersebut menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas.
- b. Pola yang tidak jelas, serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda, seperti yang dijelaskan oleh Bahri (2018:195), adalah analisis yang mengkorelasikan dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda mempunyai tujuan untuk memperkirakan intensitas korelasi antara dua variabel atau lebih (Bahri, 2018:195).

Riyanto dan Hatmawan (2020:140) menyatakan bahwa, persamaan regresi linier dapat dirumuskan dengan cara seperti dibawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_i X_i + e$$

Keterangan:

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| Y | = Variabel terikat (dependent) |
| α | = Konstanta |
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_i$ | = Koefisien regresi |
| X_1 | = Variabel bebas X1 |
| X_2 | = Variabel bebas X2 |

X_3 = Variabel bebas X3

X_i = Variabel bebas

e = *error*

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh persamaan regresi linier berganda, dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas (fasilitas, kemampuan kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dan untuk mengetahui variabel bebas mana yang relatif dominan terhadap variabel terikat.

3.8.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Riyanto dan Hatmawan (2020:141) menyebut uji-t ini sebagai uji parsial. Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berikut adalah langkah-langkah pengujian hipotesis tersebut:

1. Membuat hipotesis pada penelitian (H1, H2, H3)

a) Hipotesis Pertama

H1 : Fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang.

b) Hipotesis Kedua

Ha : Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang.

c) Hipotesis Ketiga

Ha : Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang.

2. Menentukan *level of signifikan* dengan $\alpha = 5\%$
3. Pengambilan keputusan :
 Jika nilai t hitung > nilai t tabel maka Hipotesis (H) diterima.
 Jika nilai t hitung < nilai t tabel maka Hipotesis (H) ditolak.
4. Nilai t tabel ditentukan pada tingkat signifikansi (α) = 0,05 dengan df (n-k-1)
 n = jumlah data k = jumlah variabel independen

3.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:141), analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memperkirakan sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1. Nilai (R^2) yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai (R^2) yang tinggi menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi dari variabel terikat (dependen).