

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, serta digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel, pengumpulan data tersebut menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), maka dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara variabel independen (X) yaitu Fasilitas Kantor (X1), Motivasi kerja (X2) Disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan

#### **3.2 Objek Penelitian Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel penelitian Fasilitas Kantor (X1), Motivasi kerja (X2) Disiplin kerja (X3) dan yang diteliti adalah Karyawan Kecamatan Ranuyoso. Adapun pertimbangan-pertimbangan yang melandasi peneliti memilih lingkungan kerja di Kecamatan Ranuyoso meliputi Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

- a) Dukungan dari kepala bagian Karyawan di Kecamatan Ranuyoso kepada peneliti untuk melakukan penelitian Karyawan di Kecamatan Ranuyoso.
- b) Lingkungan kerja obyek penelitian yang berada cukup jauh dari pusat kota Lumajang memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.
- c) Kemudahan data-data tentang Karyawan Kecamatan Ranuyoso untuk mendapatkan guna menunjang validitas dari penelitian.

### **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

#### **3.2.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Karyawan Kecamatan Ranuyoso berpartisipasi dalam penelitian ini, dan tanggapan kuesioner mereka memberikan sebagian besar data primer.

#### **3.2.2 Sumber Data**

Data internal adalah sumber data yang diperoleh dalam organisasi penelitian ini. Data ini bersifat intern dari dalam perusahaan yang bersangkutan (Paramita & Rizal, 2018:72). Profil dan informasi jumlah perangkat dan lingkungan kerja di Kecamatan Ranuyoso merupakan data internal yang digunakan.

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

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat tersebut, yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan Kecamatan Ranuyoso yang berjumlah 40 responden.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:80) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Kesimpulan yang diambil dari sampel tersebut akan diterapkan pada seluruh populasi. Sehingga sampel populasi harus mewakili secara akurat.

Menurut Sugiyono (2018 : 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Ketika kurang dari 40 orang membentuk populasi atau ketika penelitian berusaha membuat generalisasi dengan margin kesalahan yang sangat kecil, hal ini dilakukan. Karyawan Kecamatan Ranuyoso yang berjumlah 40 orang menjadi salah satu sampel penelitian.

### 3.4.3 Teknik Sampling

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini, sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2018 : 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel

## 3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Defisinisi Operasional

### 3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 variabel yang terdiri dari variabel independen (X) yaitu pengaruh Fasilitas kantor dan Motivasi kerja dan Disiplin kerja sedangkan variabel dependen (Y) yaitu kinerja Karyawan.

#### a) Variabel Independen

Sugiyono (2019:61) menjelaskan bahwa variabel independen merupakan variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

#### b) Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2019 :69 ) Menjelaskan bahwa variabel dependen disebut dengan variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

### 3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah rangkaian atribut, kepribadian, atau nilai seseorang, sebagai objek dengan variasi tertentu, yang ditentukan dan disimpulkan oleh peneliti Sugiyono (2014:38). Berdasarkan definisi tersebut maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### a. Fasilitas Kantor (X1)

Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dari batasan pengertian mengenai fasilitas kantor tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa fasilitas kantor adalah peralatan atau perlengkapan yang digunakan secara langsung maupun tidak langsung untuk memperlancar suatu pekerjaan.

#### b. Motivasi Kerja (X2)

Kondisi energi yang menggerakkan dalam diri seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar diri/ pihak lain. Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi.

#### c. Disiplin Kerja (X3)

Sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia

melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. mengatakan bahwa suatu lembaga yang tidak ditopang oleh tegaknya disiplin, terlihat dari gejala-gejala seperti tingkat kematian tinggi, karyawan tidak mempunyai semangat dan gairah kerja, prestasi menurun, dan tujuan yang sudah disepakati tidak akan dapat tercapai.

#### **d. Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan- tujuannya dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

### **3.5.3 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Menurut (Nurdin *et al.*, 2019).

#### **a. Fasilitas Kantor (X1)**

Dari penjelasan diatas maka indikator yang digunakan untuk fasilitas kantor yang dikemukakan oleh Moenir ( 2015: 120) yaitu: Fasilitas Peralatan Kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial.

Berdasarkan indikator tentang fasilitas kantor tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *Ordinal*, sebagai berikut:

- 1) Fasilitas Peralatan kerja tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan di kecamatan Ranuyoso
- 2) Fasilitas peralatan yang saya dapatkan sangat membantu saya dalam bekerja
- 3) Fasilitas yang lengkap yang ada di kecamatan Ranuyoso dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal
- 4) Kelengkapan fasilitas kantor (komputer, printer, dll) dapat mempercepat proses kerja Anda
- 5) Fasilitas yang disediakan di kantor kecamatan Ranuyoso saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja
- 6) Tidak ada kesulitan dalam penggunaan fasilitas yang telah disediakan

**b. Motivasi Kerja (X2)**

Dari penjelasan diatas maka indikator yang digunakan Motivasi Kerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013:5) sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Peluang Untuk Maju
- 4) Pengakuan Atas Kinerja
- 5) Pekerjaan yang menantang

Berdasarkan indikator tentang disiplin kerja tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *Ordinal*, sebagai berikut:

- 1) Karyawan di kecamatan Ranuyoso memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas-tugasnya
- 2) Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan
- 3) Karyawan mendapatkan dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan
- 4) Saya mampu bekerja sama dengan tim dan atasan
- 5) Saya merasa nyaman bekerja di kecamatan Ranuyoso karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan
- 6) Atasan saya memberikan dorongan terhadap pekerjaan yang saya lakukan
- 7) Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas dari pimpinan
- 8) Di tempat saya bekerja bisa memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan
- 9) Karyawan kecamatan Ranuyoso diberikan pekerjaan yang menantang oleh pimpinan
- 10) Saya terdorong mempunyai wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam bekerja.

### **c. Disiplin Kerja (X3)**

Dari penjelasan diatas maka Indikator yang digunakan untuk disiplin kerja Menurut “Agustini (2011) dalam Saripuddin (2016:421)” 18 antara lain :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Ketaatan pada atasan
- 3) Kesadaran bekerja



#### 4) Tanggung jawab

Berdasarkan indikator tentang disiplin kerja tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *Ordinal*, sebagai berikut:

- 1) Karyawan di kecamatan Ranuyoso memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja
- 2) Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan
- 3) Saya mematuhi tata tertib yang berlaku di tempat saya bekerja
- 4) Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan yang ada
- 5) Karyawan kecamatan Ranuyoso memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu
- 6) Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja
- 7) Karyawan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa adanya penundaan
- 8) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik

#### **d. Kinerja Karyawan (Y)**

Dari penjelasan diatas maka indikator yang digunakan untuk kinerja karyawan yang dikemukakan Menurut Robbins (2006: 260) adalah:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Berdasarkan indikator tentang kinerja perangkat tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban skala *Ordinal*, sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan kecamatan
- 2) Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya
- 3) Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan di kecamatan Ranuyoso
- 4) Jumlah dari hasil yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan
- 5) Karyawan di kecamatan Ranuyoso melakukan pekerjaan dengan tepat waktu
- 6) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan
- 7) Karyawan kecamatan Ranuyoso memiliki Kemampuan melebihi standar yang ditetapkan
- 8) Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya
- 9) Karyawan Kecamatan Ranuyoso menjalankan tanggung jawabnya dengan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik
- 10) Saya memiliki kinerja yang tinggi yang dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh kecamatan

### 3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:102) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur peristiwa alam maupun sosial yang diamati. Fenomena secara kolektif ini digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data mengenai suatu variabel.

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) instrumen yaitu::

- 1) Instrumen untuk mengukur fasilitas kantor
- 2) Instrumen untuk mengukur motivasi kerja
- 3) Instrumen untuk mengukur disiplin kerja
- 4) Instrumen untuk mengukur kinerja karyawan

Menurut Sugiyono (2017:157), Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran penelitian dan instrumen penelitian disajikan pada tabel di bawah ini karena didasarkan pada indikator variabel:

**Tabel 3.1 Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Fasilitas Kantor (X1)	1. Fasilitas peralatan kerja	1. Fasilitas Peralatan kerja tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan di Kecamatan Ranuyoso	Ordinal	Moenir (2015: 120)
		2. Fasilitas Perlengkapan Kerja	2. Fasilitas peralatan yang saya dapatkan sangat membantu saya dalam bekerja		
		1. Fasilitas yang lengkap yang ada di Kecamatan			hasil kerja yang maksimal

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			Ranuyoso dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal		
			2. Kelengkapan fasilitas kantor (komputer, printer, dll) dapat mempercepat proses kerja Anda		
		3. Fasilitas Sosial	1. Fasilitas yang disediakan di kantor Kecamatan Ranuyoso saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja		
			2. Tidak ada kesulitan dalam penggunaan fasilitas yang telah disediakan		
2.	Motivasi Kerja (X2)	1. Tanggung jawab	1. Karyawan di Kecamatan Ranuyoso memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas-tugasnya	Ordinal	Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93)
			2. Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan		
		2. Prestasi Kerja	1. Karyawan mendapatkan dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan		
			2. Saya mampu bekerja sama dengan tim dan atasan		

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		3. Peluang untuk maju	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa nyaman bekerja di Kecamatan Ranuyoso karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan</li> <li>2. Atasan saya memberikan dorongan terhadap pekerjaan yang saya lakukan</li> </ol>		
		4. Pengakuan Atas Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas dari pimpinan</li> <li>2. Di tempat saya bekerja bisa memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan</li> </ol>		
		5. Pekerjaan yang menantang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan di Kecamatan Ranuyoso diberikan pekerjaan yang menantang oleh pimpinan</li> <li>2. Saya terdorong mempunyai wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam bekerja</li> </ol>		
3.	<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	1. Tingkat kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan di Kecamatan Ranuyoso memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja</li> <li>2. Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan</li> </ol>	Ordinal	Agustini (2011) dalam Saripuddin (2016:421)

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		2. Ketaatan Pada Atasan	1. Saya mematuhi tata tertib yang berlaku di tempat saya bekerja 2. Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan yang ada		
		3. Kesadaran Bekerja	1. Karyawan Kecamatan Ranuyoso memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja		
		4. Tanggung Jawab	1. Karyawan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa adanya penundaan 2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik		
4.	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Kualitas (mutu)	1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitasnya 2. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	Ordinal	Menurut Robbins (2006: 260)
		2. Kuantitas (jumlah)	1. Karyawan melaksanakan		

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan di kecamatan Ranuyoso		
			2. Jumlah dari hasil yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan		
		3. Ketepatan Waktu	1. Karyawan di Kecamatan Ranuyoso melakukan pekerjaan dengan tepat waktu		
			2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan		
		4. Efektivitas	1. Karyawan Kecamatan Ranuyoso memiliki Kemampuan melebihi standar yang ditetapkan		
			2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan		
		5. Kemandirian	1. Karyawan Kecamatan Ranuyoso menjalankan		

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			tanggung jawabnya dengan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.		
			2. Saya memiliki kinerja yang tinggi yang dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh kecamatan		

Sumber: Indikator kinerja

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

#### 3.7.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner diberikan kepada karyawan saat pra survey untuk mengetahui transparansi, metode pemberian gaji pokok dan untuk mengetahui hal-hal dalam melakukan analisa jabatan.

Teknik skala yang digunakan dalam penelitian adalah strategi dengan menggunakan skala Ordinal untuk penyampaian kuesioner kepada karyawan Kecamatan Ranuyoso. Menggunakan skala Ordinal, variabel pengukuran diubah menjadi variabel indikator. Selain itu, instrumen item dapat dibuat dengan menggunakan sinyal ini sebagai titik awal, dan dapat berbentuk pernyataan atau pertanyaan.



Peneliti menyampaikan kuesioner kepada pekerja di Kecamatan Ranuyoso guna mengumpulkan data penelitian. Peneliti bermaksud mengumpulkan data secara tepat mengenai bagaimana fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara menyebarkan kuesioner. Sebagai bagian dari pengumpulan data, peneliti mengevaluasi setiap jawaban atas pertanyaan kuesioner. Dalam penelitian ini, skala Ordinal digunakan untuk menentukan skor. Skala Ordinal adalah alat yang digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap isu-isu sosial. Skala Ordinal digunakan dalam kuesioner penelitian untuk menilai fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sugiyono (2019:146) menyatakan sebagai berikut:

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| 1) Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| 2) Tidak Setuju (TS)         | 2 |
| 3) Ragu-ragu (R)             | 3 |
| 4) Setuju (S)                | 4 |
| 5) Sangat Setuju (SS)        | 5 |

### 3.8 Teknik Analisis Data

Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri

sendiri maupun orang lain Menurut Sugiyono (2020:131). Jenis penelitian kuantitatif ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Selain itu, analisis dan pengujian pengaruh akan dilakukan dengan menggunakan asumsi regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi secara normal dan bebas dari multikolinearitas (*multikolinearitas*) dan heteroskedastisitas (*heteroskedastisitas*).

### **3.8.1 Pengujian Instrumen Penelitian**

Instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji coba angket perlu dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas isi dari angket tersebut.

#### **a. Pengujian Validitas**

Menurut Sugiyono (2019:175) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Ghazali (2019, p. 5) uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. uji validitas ini diuji dengan menggunakan (SPSS) untuk menganalisa data berupa angka. Suatu pernyataan

dalam sebuah kuesioner dinyatakan valid atau tidak jika nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka item dinyatakan valid. Begitupun dengan sebaliknya, apabila  $r$  hitung  $\leq r$  tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

### b. Pengujian Reabilitas

Menurut Sugiyono (2020:185) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Pada umumnya, uji reliabilitas berguna untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan. Metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah split half method (spearman-brown correlation) atau teknik belah dua.

Dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{2r_1}{1+r_b}$$

Sumber : Sugiyono(2017:131)

#### Keterangan

R : *Reliability*

$r_1$  : Reliabilitas internal seluruh *item*

$r_b$  : Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Adapun kriteria penilaian uji reliabilitas yang dikemukakan oleh Barker et al (2002:70) sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Uji Reliabilitas**

Hasil Perhitungan	Derajat Reliabilitas
$r_{it} \leq 0,20$	Reliabilitas Sangat Rendah
$0,20 \leq 0,40$	Reliabilitas Rendah
$0,40 \leq 0,60$	Reliabilitas Sedang
$0,60 \leq 0,80$	Reliabilitas Tinggi
$0,80 \leq 1,00$	Reliabilitas Sangat Tinggi

Sumber: Jurnal Ekonomi dan Bisnis

### 3.8.2 Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Penelitian yang menggunakan alat analisis regresi dan korelasi berganda harus mengenali asumsi-asumsi yang mendasarinya. Apabila asumsi-asumsi dimaksud tidak terpenuhi, maka hasil analisis mungkin berbeda dari kenyataan (biasa). Menurut Gujarati (2003) Asumsi-asumsi tentang regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen tidak boleh berkorelasi dengan variabel independen lain dalam model. Jika variabel-variabel independen berkorelasi tinggi (positif maupun negatif), disebut “*multicollinearity*”
2. Variabel dependen harus kontinu dan setidaknya berupa skala interval. Variasi dari perbedaan antara aktual dan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi harus sama untuk nilai prediksi Y. Artinya, nilai  $(Y - Y')$  harus sama untuk nilai Y'. Jika hal ini terjadi, perbedaan menurut ‘*homoscedasticity*’. Selain itu, nilai residual atau  $(Y - Y')$  harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol.
3. Nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen harus tidak berhubungan (tidak berkorelasi). Pelanggaran terhadap asumsi disebut “*autocorelation*” atau “*autokorelasi*”. Autokorelasi sering terjadi jika data yang dikumpulkan pada suatu periode waktu (*time series data*).
4. Variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) memiliki hubungan yang linier (garis lurus).

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal Ghozali (2017:145).

#### b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2017:71) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel. Bila ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Ghozali (2017:73) menyatakan dengan tingkat signifikansi 90%, adanya multikolinearitas antar variabel independen dapat dideteksi dengan menggunakan matriks korelasi dengan ketentuan jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih besar dari ( $>$ ) 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih kecil ( $<$ ) 0,90 maka tidak terdapat multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2017:85) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain konstan maka disebut homoskedastisitas dan

jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang konstan atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji statistik yang digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji Breusch Pagan . Ghozali (2017:90) menyatakan bahwa uji Breusch Pagan dapat dilakukan dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen lain. Dengan tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

#### **3.8.4 Analisis Regresi linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

Menurut Ghozali (2021 : 8) Secara umum regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1Fk + b_2Mk + b_3Dk + e$$

Dimana:

Fk = Fasilitas Kantor

Mk = Motivasi Kerja

Dk = Disiplin Kerja

Kn = Kinerja Karyawan

X<sub>e</sub> = Variabel bebas ke ...e

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien

Dengan bantuan analisis regresi berganda ini, juga memungkinkan untuk menentukan variabel independen seperti fasilitas kantor motivasi kerja dan disiplin kerja yang memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan, atau variabel dependen. Untuk menentukan seberapa besar hubungan antara masing-masing tergantung pada variabel dependen lainnya, analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan.

### 3.8.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan mengikuti penyelesaian analisis regresi linier berganda.

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen Ghozali (2021:148):

#### 1) Menurunkan Hipotesis

##### a) Hipotesis pertama:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Ranuyoso

Ha: Terdapat pengaruh signifikan fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Ranuyoso

##### b) Hipotesis Kedua:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Ranuyoso

Ha: Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Ranuyoso

##### c) Hipotesis Ketiga

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Ranuyoso

Ha: Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Ranuyoso



2) Menentukan level of signifikan dengan  $\alpha = 5\%$

3) Menentukan kriteria pengujian

Jika  $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka Hipotesis diterima

Jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka Hipotesis ditolak

4) Menemukan nilai t hitung dengan rumus

$$Q \quad T \text{ hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standard error}}$$

5) Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t dengan t tabel.

### 3.8.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2011), koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.