

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah suatu metode yang memakai alat statistik untuk mengolah data dan menyajikan data dan hasil yang dikumpulkan dalam bentuk angka. Metode ini sangat menekankan pada objektivitas hasil. Data yang diperoleh dengan menerbitkan kuesioner dapat dikumpulkan secara obyektif kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya.

Agar dapat mengevaluasi *problem* yang akan dikaji, penelitian kuantitatif membagi komponen masalah menjadi beberapa variabel. Setiap variabel ini kemudian diberi simbol yang berbeda selaras dengan kebutuhan atau fokus masalah yang dikaji oleh peneliti. Menurut Hafni Sahir (2021) Pengukuran dalam penelitian kuantitatif merupakan bagian penting dari membuat kesimpulan untuk mengetahui bagaimana variabel penelitian berhubungan satu sama lain. Pada penelitian kuantitatif, sampel yang digunakan dihitung dengan menggunakan rumus yang sudah ada, biasanya dengan tingkat kepercayaan 95%.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu kondisi yang menggambarkan objek yang akan diteliti untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari suatu penelitian. Pada penelitian ini, objek yang diteliti melibatkan 3 variabel independen yaitu Upah (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan satu variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y), Mengenai sasaran responden pada penelitian ini ialah karyawan pada CV. Langgeng Makmur Bersama Lumajang pada tahun 2024

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data merupakan berbagai data yang dipakai pada sebuah penelitian. Penelitian ini memakai data primer serta data sekunder sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang didapat melalui penelitian lapangan dengan memakai keseluruhan metode pengumpulan data primer (Paramita & Rizal, 2018:72). Adapun data primer penelitian ini berasal langsung pada hasil kuesioner yang diisi responden yakni karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama Lumajang. Kuesioner berisi pernyataan tentang faktor-faktor kinerja karyawan di CV. Langgeng Makmur Bersama Lumajang yang meliputi Upah, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah informasi yang diakumulasikan departemen pengumpul data kemudian dirilis ke masyarakat (Paramita & Rizal, 2018:72). Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari buku-buku, jurnal internasional dan nasional, media daring serta karya tulis lain yang relevan dengan objek penelitian.

3.3.2 Sumber Data

Data yang bersumber dari dalam organisasi disebut dengan data internal, kemudian data yang berasal dari luar organisasi disebut dengan data eksternal (Paramita & Rizal, 2018:72). Dari penjelasan tersebut pada penelitian ini memakai data internal. Data internal yang terkandung pada penelitian kali ini dapat diperoleh seperti data penilaian kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama Lumajang.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Penjelasan dari Muhyi (2018:41) Populasi merupakan segala cakupan objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik spesifik yang diputuskan oleh peneliti guna dipelajari dan diambil kesimpulannya. Dengan begitu populasi tidak hanya terdiri dari manusia akan tetapi juga mencakup objek dan benda-benda alam lain serta karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama Lumajang yang berjumlah sebanyak 200 orang pada tahun 2024

3.4.2 Sampel

Menurut Penjelasan dari Muhyi (2018:41) Sampel merupakan sebagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Ketika populasi terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga. Peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut. Hasil penelitian yang diperoleh dari sampel ini kemudian dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus *representative* dan mampu mewakili populasi secara akurat.

Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini memakai rumus *slovin* sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N (e)^2} \\
 &= \frac{200}{1 + 200(0,1)^2} \\
 &= \frac{200}{3} \\
 &= 67 \text{ Sampel}
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir.

Jadi setelah di hitung dengan rumus slovin sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 67 sampel

3.4.3 Teknik Sampling

Dalam mengambil sampel dibutuhkan sebuah teknik. Teknik sampling dapat di bagi menjadi 2 kategori yakni *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* mencakup sampel acak, *stratified random sampling* proporsional, *stratified random sampling* tidak proporsional, dan *area random*. Sementara itu pada *Non-probability sampling* meliputi sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, *purposive sampling*, sampling jenuh, dan *snowball sampling*. Pada penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Menurut Sugiyono (2001:57) dalam Hidayat (2018) *simple random sampling* merupakan metode pemilihan sampel pada anggota populasi yang diambil secara acak tanpa mempertimbangkan strata dalam populasi tersebut. Dalam penggunaan *Simple Random Sampling* terdapat Syarat sebagai berikut :

- 1) Teknik ini diterapkan jika analisis penelitian bersifat deskriptif dan umum.
- 2) Teknik ini dipakai saat elemen elemen dalam populasi bersifat homogen, sehingga setiap elemen yang dipilih sebagai sampel dapat mewakili populasi

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Menurut Muhyi (2018:25-26) Variabel Independen ialah variabel yang memengaruhi variabel lain. Disebut variabel Independen karena mempunyai kebebasan untuk mempengaruhi variabel lain. Variabel Independen juga dikenal sebagai variabel bebas. Sebagai variabel predictor, variabel ini menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen. Dalam konteks pemodelan persamaan struktural, variabel independen juga disebut variabel eksogen. Variabel bebas dalam hubungan variabel disebut variabel X. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

- 1) Upah (X1)
- 2) Disiplin Kerja (X2)
- 3) Lingkungan Kerja (X3)

b. Variabel Dependen

Hasil dari adanya variabel bebas atau yang di pengaruhi disebut variabel dependen. Variabel ini juga sering disebut sebagai variabel output, kriteria, respon dan indogen. Selain itu, variabel dependen juga dikenal sebagai variabel terikat atau variabel tergantung, karena perubahannya bergantung pada perubahan variabel lain. (Muhyi, 2018:26).

Pada penelitian ini variabel Dependen yang di gunakan peneliti adalah Kinerja karyawan (Y).

3.5.2 Devinisi Konseptual

Definisi konseptual ialah pengertian dari beberapa variabel yang nantinya akan dijadikan acuan saat penelitian guna memudahkan tindakan di lapangan, berikut ini berbagai definisi konseptual yang terhubung dengan variabel yang akan diteliti yakni:

a. Upah

Upah merupakan kompensasi atau imbalan finansial yang disalurkan ke pekerja guna imbal jasa atas pekerjaan atau layanan yang mereka berikan ke pemberi kerja. Menurut Edwin B. Flippo (2004) dalam Hidayat (2018) Upah adalah kompensasi yang disalurkan oleh manajer terhadap karyawan guna bayaran atas layanan atau jasa yang diberikan oleh karyawan.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada tingkat ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan, norma, prosedur, serta nilai-nilai yang berlaku di lingkungan kerja. Peranan penting Disiplin kerja dalam memainkan peran penting guna menjaga ketertiban, produktivitas, dan stabilitas di dalam organisasi. (Hasibuan 2019:444)

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah kondisi dimana karyawan terlibat dalam kegiatan sehari-hari. Lingkungan yang nyaman juga menawarkan rasa damai serta nyaman bagi karyawan, dan lingkungan juga mempengaruhi keadaan psikologis mereka untuk mendorong mereka menyelesaikan pekerjaan dan bekerja lebih baik. (Sedarmayati,2009:21) dalam buku (Khaeruman et al., 2021)

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah capaian kerja karyawan saat pelaksanaan tugas selaras dengan amanat yang diterima. Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. (Mangkunegara 2017)

3.5.3 Definisi Operasional

a. Upah

Upah adalah imbalan yang diberikan oleh manajer ke karyawan guna bayaran atas layanan atau jasa yang dihasilkan oleh karyawan. Upah ialah sebuah penggantian atas jasa yang dilakukan berupa imbalan dari pemimpin perusahaan kepada karyawan yang sesuai jam kerja atau total barang yang di hasilkan.

Menurut Lukman (2008:262) dalam penelitian Nico (2018) Adanya jaminan bahwa suatu organisasi bisa mencukupi berbagai persyaratan yang telah ditentukan menunjukkan bahwa pengupahan harus mendapat perhatian organisasi. Variabel upah tersebut diukur dengan indikator-indikator:

- 1) Sistem pengupahan Secara Terbuka, perusahaan dalam hal ini memberikan upah secara terbuka dan jelas tanpa ada yang disembunyikan atau praktek yang tidak jujur kepada karyawan.
- 2) Sistem Upah Menurut Kinerja, pemberian upah disesuaikan pada kemahiran dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- 3) Sistem Upah Menurut Senioritas, Pemberian upah ini disalurkan pada karyawan yang telah mempunyai pengalaman yang cukup lama dalam bidang pekerjaannya, sehingga berhak menerima kompensasi yang lebih tinggi daripada

rekan-rekan mereka yang memiliki pengalaman yang lebih sedikit.

- 4) Sistem Upah Menurut Kebutuhan, Pemberian upah ini disalurkan berdasarkan peningkatan kebutuhan pokok dan disesuaikan dengan kondisi yang ada.

Berdasarkan Indikator Upah yang terdapat dalam penelitian ini, disusun kuisioner dengan jawaban skala likert sebagai berikut:

- 1) Perusahaan mampu memberikan besaran upah secara jelas kepada karyawan
- 2) Perusahaan memberikan Upah sesuai dengan kemampuan seorang karyawan
- 3) Perusahaan memberikan Upah tergantung seberapa lama karyawan bekerja
- 4) Perusahaan mampu memberikan upah sesuai dengan peningkatan kebutuhan pokok saat ini.

b. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:444). Disiplin kerja merujuk pada tingkat ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan, norma, prosedur, serta nilai-nilai yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja mengatur peran utama guna menjaga ketertiban, produktivitas, dan stabilitas di dalam organisasi dan disiplin kerja mempunyai beberapa indikator yaitu:

- 1) Tingkat absensi

Salah satu indikator guna menilai ukuran disiplin karyawan adalah tingkat kehadiran yang tinggi atau minimnya jumlah absensi tanpa alasan yang jelas, yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi.

- 2) Mematuhi peraturan perusahaan

Demi menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman serta efisien, karyawan yang patuh terhadap aturan kerja akan mematuhi aturan kerja dan senantiasa taat prosedur perusahaan.

3) Penggunaan waktu secara efektif

Untuk mencapai target yang telah ditetapkan tanpa banyak menghabiskan waktu secara tidak produktif, perusahaan mengharapkan bahwa waktu kerja yang diberikan dapat dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan. Sehingga menciptakan efisiensi dan pencapaian yang maksimal guna menggapai keinginan perusahaan.

4) Tanggung jawab

Merupakan janji dan tanggung jawab karyawan guna merampungkan tugas secara baik serta tepat waktu selaras pada jadwal yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Indikator Disiplin kerja yang terdapat dalam penelitian ini, disusun kuisioner dengan jawaban skala likert sebagai berikut:

- 1) Saya selalu absensi tepat waktu ketika masuk bekerja
- 2) Saya selalu mematuhi peraturan yang sudah di tetapkan perusahaan
- 3) Saya selalu menggunakan waktu sebaik baiknya dalam bekerja
- 4) Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang di berikan.

c. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009:21) dalam buku (Khaeruman et al., 2021) Lingkungan kerja merupakan sebuah cakupan dari semua peralatan, bahan, serta kondisi sekeliling area kerja, termasuk mekanisme dan sistematika kerjanya adapun indikator lingkungan kerja karyawan, yaitu:

1) Aman

Sebuah lingkungan kerja yang aman tidak hanya menciptakan kenyamanan bagi para karyawan, tetapi juga melindungi mereka dari segala gangguan atau risiko yang dapat mengancam keselamatan dan kesejahteraan mereka.

2) Tempat yang layak

Pentingnya pemberian tempat kerja yang layak dan dengan kondisi yang nyaman agar karyawan mampu bekerja efektif dan efisien. Apabila suhu pada perusahaan panas serta tempat kerja karyawan yang sempit dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan sulit memfokuskan diri pada pekerjaannya serta dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

3) Orang di lingkungan kerja

Untuk membuat karyawan menjadi giat dalam bekerja diperlukan keramahan, perhatian, sikap, kepedulian antar sesama karyawan sangat utama karena hal itu menjadi poin penting dalam giatnya seorang karyawan.

Berdasarkan Indikator Lingkungan kerja yang terdapat dalam penelitian ini, maka dapat disusun kuisioner dengan jawaban skala likert sebagai berikut:

- 1) Saya merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini
- 2) Perusahaan mampu memberikan Tempat bekerja yang layak dan cukup luas
- 3) Saya merasa karyawan yang bekerja di perusahaan ini sangat perhatian dan peduli terhadap sesama

d. Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja karyawan adalah capaian kerja karyawan saat pelaksanaan tugas selaras dengan amanat yang diterima. Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Adapun indikator Kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) dalam (Khaeruman et al., 2021) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas mengacu pada total *output* yang dikerjakan, seringkali dipaparkan pada jumlah siklus aktivitas yang selesai. Dalam konteks karyawan, kuantitas diukur berdasarkan rentang pekerjaan yang berhasil mereka selesaikan.

2) Kualitas

Kepatuhan terhadap prosedur, disiplin, dedikasi merupakan sebuah kualitas. Hal ini mencakup sejauh mana pekerjaan menggapai tujuan yang di inginkan. Kualitas kerja bisa dinilai berdasarkan hasil pekerjaan karyawan serta kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas dengan ketrampilan dan kemampuan mereka.

3) Kerjasama

Dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan, kemampuan bekerja sama merujuk pada keterampilan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya, dengan tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan Indikator Kinerja Karyawan yang tetuang dalam penelitian ini, maka dibuatlah kuisisioner dengan jawaban skala likert sebagai berikut:

- 1) Saya telah menyelesaikan perkerjaan sesuai dengan target yang di inginkan
- 2) Hasil pekerjaan yang saya lakukan sangat berkualitas dan sudah sesuai dengan prosedur yang di tetapkan
- 3) Saya merasa karyawan di perusahaan ini saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tetapkan.

3.6 Instrumen Penelitian

Perlunya sebuah alat atau instrumen dalam proses pengumpulan data penelitian. instrument dalam penelitian berfungsi sebagai media ukur yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang dapat di nyatakan dalam bentuk kualitatif maupun kuantitatif. Instrument ini berguna tidak hanya untuk mengumpulkan data tetapi juga untuk mengukur besaran atau presentase serta tingkat lebih dan kurang dari variabel yang di teliti.

Instrumen penelitian dirangkai sesuai indikator variabel, setelah itu instrumen penelitian serta skala pengukurannya tertuang pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
1	Upah (X1)	1) Sistem pengupahan Secara Terbuka 2) Sistem Upah Menurut Kinerja 3) Sistem Upah Menurut Senioritas 4) Sistem Upah Menurut Kebutuhan pokok	1) Perusahaan mampu memberikan upah secara jelas kepada karyawan 2) Perusahaan memberikan Upah sesuai dengan kemampuan seorang karyawan 3) Perusahaan memberikan Upah tergantung seberapa lama karyawan bekerja 4) Perusahaan mampu memberikan upah sesuai dengan peningkatan kebutuhan pokok saat ini.	Ordinal	Lukman (2008:262) dalam Nico (2018)

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
2	Disiplin Kerja (X2)	1. Tingkat absensi 2. Mematuhi peraturan perusahaan 3. Penggunaan waktu secara efektif 4. Tanggung jawab	1. Saya selalu absensi tepat waktu ketika masuk bekerja 2. Saya selalu mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan 3. Saya selalu menggunakan waktu sebaik baiknya dalam bekerja 4. Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang di berikan.	Ordinal	Hasibuan (2019)
3	Lingkungan Kerja (X3)	1. Aman 2. Tempat yang layak 3. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja	1. Saya merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini 2. Perusahaan mampu memberikan Tempat bekerja yang layak dan cukup luas 3. Saya merasa karyawan yang bekerja di perusahaan ini sangat perhatian dan peduli terhadap sesama	Ordinal	Sedarmayati (2009) dalam buku (Khaeruman et al., 2021)
4	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerja sama	1. Saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di inginkan 2. Hasil pekerjaan yang saya lakukan sangat berkualitas dan sudah sesuai	Ordinal	Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) dalam buku (Khaeruman et al., 2021)

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
			dengan standar yang ditetapkan		
			3. Saya merasa karyawan di perusahaan ini saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan.		

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024

3.7 Metode Pengumpulan data

3.7.1 Kuesioner

Kuesioner ialah pernyataan tersurat tentang data terkini atau pandangan mengenai diri pada responden (Sugiyono, 2015). Pada riset ini, untuk mengidentifikasi responden diperlukan pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil data pada variabel Upah, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan dampaknya pada Kinerja karyawan di CV. Langgeng makmur Bersama lumajang diukur melalui nilai pilihan jawaban disediakan.

Adapun bentuk sekala pengukuran dalam penelitian menurut Sugiyono (2015:166) yakni:

- a. Skor 5 diberi Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 diberi Setuju (S)
- c. Skor 3 diberi Netral (N)
- d. Skor 2 diberi Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 diberi Sangat Tidak Setuju (STS)

3.7.2 Observasi

Menurut Muhyi (2018) Observasi mencakup aktivitas penguatan perhatian keseluruhan alat indera terhadap suatu objek. Pada riset ini peneliti melaksanakan observasi atau pengamatan langsung kepada responden yaitu pada karyawan di CV. Langgeng makmur bersama lumajang pada tahun 2024

3.7.3 Studi Pustaka

Studi pustaka ialah mekanisme perhimpunan data yang bertujuan untuk memperoleh informasi bagi peneliti melalui cara membaca sumber literasi yang berkaitan dengan masalah penelitian dan digunakan demi mendapatkan teori yang sejalan dengan penelitian. Teori yang dipakai dalam riset ini yang berkaitan dengan Upah, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:426), dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data bermaksud guna merespon rumusan masalah atau mengkaji hipotesis yang telah ter rumuskan pada penelitian. Analisis data dalam penelitian kuantitatif dilaksanakan saat data terkumpul dari keseluruhan responden.

Proses penganalisan data melibatkan pembagian kelompok data menurut variabel serta jenis responden, tabulasi data menurut variabel dari semua responden, penampilan data untuk tiap variabel penelitian, perhitungan dalam menjawab rumusan masalah, dan perhitungan guna pengujian hipotesis yang ada (Sugiyono, 2015:25).

3.8.1 Pengujian Instrumen

Diperlukan untuk memeriksa validitas dan reliabilitas kuesioner yang dipakai guna mengumpulkan data dari responden, penting bahwa data yang dikumpulkan

melalui kuisisioner *valid* dan *reliabel* agar bisa melanjutkan tahapan uji hipotesis.

a) Pengujian Validitas

Peneliti melakukan pengujian validitas untuk menilai seberapa banyak kuisisioner yang dikirimkan mampu mengungkapkan informasi yang diperlukan. Validitas ialah aspek penting yang menampilkan sejauh instrumen tersebut benar dijadikan sebagai alat ukur. Dalam konteks ini, pengujian validitas memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang sejauh mana kuisisioner dapat secara akurat mencapai tujuannya dalam mengumpulkan data yang relevan. (Sudaryono, 2018:301)

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien kolerasi

n = jumlah responden

x = variabel bebas

y = variabel terikat

Guna memastikan validitas data penelitian, terdapat Syarat minimal yang harus di penuhi agar data penelitian valid, jika $r = 0.3$, maka rasio item yan skor totalnya kurang dari 0,3 maka instrumen dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015:194)

b) Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan langkah penting guna mengevaluasi seberapa konsisten kuisisioner digunakan memberikan hasil yang serupa ketika di terapkan

pada subjek yang sama dan dalam waktu yang berbeda. Metode umum yang di gunakan untuk mengukur adalah dengan memperhitungkan koefisien *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2015). Berikut ini skala pengukuran dari koefisien *Alpha Cronbach* yang dapat dilihat dalam tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Hasil Uji <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
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: Sugiyono (2015)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Kurniawan, (2014:156) menyatakan maksud dari uji normalitas adalah guna memahami apakah nilai residual tersebut normal atau tidak. Residual normal jika bentuk distribusi berada di tengah. Siregar, (2015:153-163) berpendapat ada beberapa metode yang dipakai guna menguji normalitas data, yakni sebagai berikut:

- 1) Menghitung uji normalitas data.
- 2) Menggunakan metode *kolmogrof-smirnov*.
- 3) Menghitung uji normalitas data menggunakan SPSS.

Peneliti menggunakan metode *kolmogorof-smirnov* dengan memperhatikan nilai probabilitas $<0,05$ maka dinyatakan tidak terdistribusi normal sedangkan jika nilai probabilitas $>0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi ketika terdapat ikatan yang kuat dalam variabel independen pada model regresi linier. Untuk analisis regresi, model harus bebas dari gejala multikolinieritas. (Ikhsan, 2015). Untuk mengecek apakah model regresi menampilkan gejala multikolinieritas, dapat diperhatikan dari nilai VIF. Model regresi yang baik memiliki nilai $VIF < 10$, yang mengindikasikan tidak adanya multikolinieritas yang parah. Selain VIF, nilai tolerance juga bisa digunakan; apabila nilai tolerance mendekati 1, model tidak mengalami multikolinieritas, sedangkan jika semakin jauh dari 1, model tersebut bebas dari multikolinieritas. (Ikhsan, 2015).

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas penting guna menilai variasi pada model regresi terkait dengan residu atau ada perbedaan dalam variasi residu di antara pengamatan. Ketika variasi residu antara pengamatan tetapan, model regresi dianggap baik. Namun, jika variasi residu berbeda-beda hal ini dapat mempengaruhi akurasi model. Oleh karena itu, pengujian heteroskedastisitas membantu peneliti dalam mengevaluasi kecocokan model regresi dan mengidentifikasi apakah perlu dilakukan penyesuaian lebih lanjut. (Siregar, 2015:153).

Dalam riset ini, metode PP-Plot dipakai sebagai kriteria untuk memastikan bahwa gambar tidak menciptakan pola tertentu.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti guna memprediksi perubahan variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Tujuan

analisis regresi digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. (Silaen, 2014:96).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel independen

X₁ = Upah

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

e = error

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dimaksudkan dalam menetapkan sejauh mana pengaruh parsial variabel independen pada variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi signifikansi setiap variabel independen dalam model, membantu peneliti memahami kontribusi masing-masing variabel dalam mempengaruhi hasil yang diukur. Dengan demikian, peneliti dapat mengidentifikasi variabel-variabel kunci yang memiliki dampak signifikan atau tidak.

a. Uji Parsial (t)

Uji statistik koefisien regresi menguji hipotesis alternatif (H_a) bahwa ada satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel dependen (Y). (Kurniawan, 2014:43) berikut ini tahapan yang ada dalam uji hipotesis sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

Hipotesis Pertama

H1 = Upah berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan CV.

Langgeng Makmur Bersama Lumajang.

Hipotesis Kedua

H2 = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan

CV. Langgeng Makmur Bersama Lumajang.

Hipotesis Ketiga

H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan

CV. Langgeng Makmur Bersama Lumajang.

2) Menetapkan tingkat signifikan $\alpha = 0,1$ atau 10%

3) Menghitung DF dan DK dengan rumus $DF = n-2$

4) Menetapkan nilai t-hitung dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\text{koefisien } \beta}{\text{standart eror}}$$

5) Menarik kesimpulan dari perbandingan thitung dengan t tabel yang mana kesimpulan H0 tersebut diterima atau tidak.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2015), koefisien korelasi digunakan dalam penentuan / menunjukkan akurasi dari nilai koefisien. Ini berarti kepengaruhannya variabel independen kepada variabel dependen sama dengan kuadrat koefisien korelasi (R^2). Nilai *R-square* atau *Adjusted R-square* digunakan untuk mengetahui koefisien determinasi sebagai ukuran. Pada riset ini, karena ada lebih dari satu variabel independen, *Adjusted R-square* digunakan sebagai tolak ukur.

Hasil uji menunjukkan sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap perubahan variabel dependen, dinyatakan sebagai persentase antara 0 dan 100%. Ini menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya memberikan informasi yang diperlukan guna memprediksi variabel dependen, sehingga modelnya lebih akurat. Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen, yakni Upah, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan.

