

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

Penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian Explanatory Research. Menurut Sugiyono (2019), explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti menggunakan metode penelitian explanatory research yaitu untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yang ada.

Maka penelitian ini memakai variabel independen (variabel adapun mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Variabel independen (X) yang akan dianalisis terdiri dari variabel kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja

karyawan, Oleh karena itu, penelitian ini akan menerapkan metode analisis regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan parsial antara variabel bebas (X), yakni kerja sama tim, (X1) komunikasi Interpersonal (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

### **3.2 Obyek Penelitian**

Adapun obyek pada analisis ini terdiri dari tiga variabel tidak terikat juga 1 variabel terikat. Variabel tidak terikat akan digunakan terdiri dari kerjasama tim. Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin kerja. Lalu variabel terikatnya yakni kinerja karyawan. Untuk objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pengaruh kerja sama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. pada UD. Putra Jaya. Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah UD. Putra Jaya Lumajang yang terletak Jl. Slamet Wardoyo No. 64 Kab. Lumajang, dan UD. Putra Jaya Malang yang terletak di Jl. Kyai Parseh Jaya No.13, Bumiayu Kec. Kedungkandang, Provinsi Jawa Timur.

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

#### **3.3.1 Jenis Data**

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 sebagai data primer. Data utama yang dipilih oleh

peneliti yaitu data perolehan dari pengisian kuesioner Karyawan UD. Putra Jaya Lumajang dan Malang.

### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data eksternal. Data eksternal merupakan data yang dikumpulkan di luar perusahaan yang sedang diteliti Menurut Riyanto & Hatmawan (2020). Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini data eksternal yang mana data luar diperoleh dari berbagai buku referensi, jurnal, penelitian terdahulu dan data-data yang tersedia pada UD. Putra Jaya.

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

### **3.4.1 Populasi**

Populasi merupakan kelompok yang terdiri dari wilayah atau kumpulan objek maupun subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu, yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2015:148). Populasi tidak hanya sebatas jumlah objek atau subjek, tetapi juga mencakup sifat-sifat atau karakteristik yang melekat pada objek atau subjek tersebut.

Populasi pada penelitian yaitu karyawan UD. Putra Jaya Lumajang di rowobujel yaitu 44 karyawan dan di UD. Putra Jaya Malang terdapat 26 Karyawan.

### **3.4.2 Sampel**

Sampel merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam penelitian yang dilakukan. Sampel penelitian mencerminkan serta menentukan seberapa

jauh sampel tersebut dapat bermanfaat dalam membuat kesimpulan penelitian. Menurut Sudaryono (2018:167), yang mengutip pernyataan Sugiyono (2003), sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi. Sampel mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi yang ada. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian elemen yang mewakili populasi secara keseluruhan. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan UD. Putra Jaya Lumajang. Sebanyak 44 karyawan dan di UD. Putra Jaya Malang terdapat 26 Karyawan.

### **3.4.3 Teknik Sampling**

Proses pengambilan sampel merupakan langkah dalam memilih sejumlah elemen dari populasi. Dengan meneliti sampel tersebut, peneliti dapat memahami karakteristik subjek yang diteliti, sehingga memungkinkan untuk menarik kesimpulan atau generalisasi terhadap karakteristik yang dimiliki oleh seluruh populasi (Sudaryono, 2018:167).

Populasi pada analisis ini adalah seluruh karyawan UD. Putra Jaya Lumajang di Rowobujel Kabupaten Lumajang yaitu sejumlah 44 orang dan di UD. Putra Jaya Malang terdapat 26 Karyawan.

Teknik Sampling yang digunakan yaitu Non Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2017:82) Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan

sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 70 karyawan.

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

#### **3.5.1 Definisi Konseptual**

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya Sugiono (2019:221).

##### **a. Kerjasama Tim**

Menurut Andrew Carnegie dalam Kaswan (2017), kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.

Menurut Willem dkk (2019), bahwa tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan telenta pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan. Dari teori di atas dalam konteks penelitian ini diperoleh pengertian bahwa kerjasama tim di perusahaan pabrik kayu adalah suatu kelompok yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki kemampuan, telenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang bekerjasama dan mengevaluasi kegiatan bersama untuk mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan.

##### **b. Komunikasi Interpersonal**

Berdasarkan Roudhonah (2019) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu proses pertukaran makna antara orang-orang

yang saling berkomunikasi. Proses mengacu pada perubahan tindakan (action) yang berlangsung terus-menerus. Komunikasi interpersonal juga merupakan suatu pertukaran, tindakan memberikan dan menerima makna pesan secara dua arah. Pesan yang dimaksud adalah sesuatu yang dipertukarkan selama proses komunikasi berlangsung, dengan tujuan untuk menciptakan kesamaan persepsi di antara individu yang terlibat dalam komunikasi terhadap isi pesan yang disampaikan.

### c. Disiplin Kerja

Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "*Discipline is management action to enforce organization standars*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

### d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi Suparyadi, (2015:300.)

#### 3.5.2 Variabel Penelitian

Variabel Variabel dalam penelitian merupakan karakteristik, ciri, atau nilai tertentu yang melekat pada individu, objek, atau fenomena atau kegiatan yang

mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68)

### **a. Variabel Independen**

Menurut Sugiyono (2015:96), variabel ini kerap disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia, istilah tersebut dikenal sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi faktor penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen (terikat). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja sama tim (X1).
- 2) Komunikasi Interpersonal (X2).
- 3) Disiplin kerja (X3)

### **b. Variabel Dependental**

Menurut Sugiyono (2015:97), variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuensi. Dalam istilah bahasa Indonesia, dikenal sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang mengalami pengaruh atau menjadi dampak akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

#### **3.5.3 Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono (2015:38), definisi operasional adalah ciri, nilai, atau karakteristik dari suatu objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu, yang telah dirumuskan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Variabel bebas adalah elemen yang berperan dalam menyebabkan

perubahan pada perubahan dalam variabel dependen dan memiliki hubungan yang positif maupun yang negative bagi variabel dependen nantinya. Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini antara lain.

#### a. Kerja Sama Tim

Berdasarkan Arifin (2020), mendefinisikan kerjasama tim sebagai kerjasama menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus mempengaruhi kinerja tim. Kerjasama tim hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat terselesaikan dengan dikerjakan secara kelompok.

Adapun indikator kerjasama tim Menurut Sibarani (2018: 19):

##### 1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi.

##### 2. Kepercayaan

Kepercayaan merupakan keyakinan bahwa seseorang benar-benar jujur dan konsisten antara apa yang diucapkan dengan yang dilakukan. Tim dengan kinerja tinggi biasanya ditandai dengan tingkat kepercayaan yang kuat antaranggota. Hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota tim memiliki keyakinan terhadap integritas, karakter, serta kompetensi satu sama lain.

##### 3. Kekompakkan

Kekompakkan merujuk pada sejauh mana solidaritas dan rasa kebersamaan yang dirasakan oleh individu terhadap kelompoknya, serta adanya ikatan emosional yang positif antar anggota dalam tim.

## b. Komunikasi Interpersonal

Menurut Roudhonah (2019) bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran makna antara orang-orang yang saling berkomunikasi. Proses mengacu pada perubahan tindakan (action) yang berlangsung terus-menerus. Komunikasi interpersonal merujuk pada proses interaksi dua arah, di mana pesan dan makna disampaikan serta diterima secara timbal balik oleh individu yang terlibat. Makna yang dipertukarkan dalam komunikasi ini bertujuan membentuk pemahaman yang selaras antara pihak-pihak yang berkomunikasi, sehingga tercipta kejelasan dan kesamaan persepsi terhadap pesan yang disampaikan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal antara lain sebagai berikut :

### 1) Keterbukaan (*Openness*)

Menggambarkan kesediaan individu untuk menerima dan menanggapi informasi secara positif dalam konteks hubungan interpersonal. Sikap terbuka ini menjadi fondasi utama dalam menciptakan komunikasi yang efektif dan saling menghargai.

### 2) Empati (*Empathy*)

Merupakan kemampuan untuk merasakan serta memahami perasaan orang lain secara mendalam, kemudian mengungkapkannya dengan kepekaan emosional yang menunjukkan bahwa individu benar-benar mengerti kondisi emosional pihak lain.

### 3) Sikap Mendukung (*Supportiveness*)

Mewakili suasana komunikasi yang mendukung dan terbuka, di mana sikap yang ditunjukkan mampu mengurangi kecenderungan defensif serta mendorong keterlibatan yang lebih aktif dalam interaksi interpersonal.

### 4) Rasa Positif (*Positiveness*)

Menunjukkan sikap optimis terhadap diri sendiri dan orang lain, yang tercermin dalam kemampuan memberi dorongan, meningkatkan partisipasi, dan menciptakan lingkungan komunikasi yang nyaman dan produktif.

### 5) Kesetaraan (*Equality*)

Merujuk pada pengakuan bahwa setiap individu dalam proses komunikasi memiliki nilai, hak, dan kontribusi yang setara. Kesetaraan ini penting untuk menjaga keseimbangan dan rasa saling menghargai dalam hubungan interpersonal.

## c. Disiplin Kerja

Menurut (zainal et al, (2018:599) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh- sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

### 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

### 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraaan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

#### 5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

#### 6. Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

## 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

### **3.6 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran**

#### **3.6.1 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti secara spesifik (Sugiyono, 2015:178). Pada penelitian ini, terdapat empat jenis instrumen yang digunakan, yaitu:

1. Instrumen untuk mengukur aspek kerja sama tim.
2. Instrumen untuk mengukur aspek komunikasi Interpersonal.
3. Instrumen untuk mengukur aspek disiplin kerja
4. Instrumen yang berfungsi untuk mengevaluasi performa kerja karyawan

#### **3.6.2 Skala Pengukuran**

Menurut Sugiyono (2015:168), skala pengukuran merupakan suatu bentuk kesepakatan yang digunakan sebagai pedoman dalam menentukan besar kecilnya interval pada alat ukur, sehingga dapat dimanfaatkan untuk memperoleh data yang bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini, jenis skala pengukuran yang diterapkan adalah skala ordinal, yang digunakan untuk mengurutkan data berdasarkan tingkat atau peringkat tertentu tanpa menunjukkan jarak yang pasti antar kategori. Penelitian ini menggunakan skala ordinal, menurut Sugiyono (2016:98) skala ordinal merupakan: "Skala ordinal

adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur.

**Tabel 3. 1 Instrumen Penilaian dan Skala Pengukuran**

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Kerjasama Tim	1) Kerjasama 2) Kepercayaan 3) Kekompakann	a) Karyawan UD. Putra Jaya memiliki kerja sama yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik b) Karyawan UD. Putra Jaya saling percaya satu sama lain. c) Karyawan UD. Putra Jaya memiliki sikap yang sangat kompak	Likert	Menurut Sibarani (2018:19)
2.	Komunikasi Interpersonal	1) Keterbukaan 2) Empati 3) Sikap Mendukung 4) Sikap Positif 5) Kesetaraan	a) Karyawan UD. Putra Jaya mampu untuk mendiskusikan masalah secara terbuka b) Karyawan UD. Putra Jaya menunjukkan kepedulian terhadap karyawan lain c) Karyawan UD. Putra Jaya saling membantu satu sama lain ketika menghadapi tantangan d) Sikap positif di antara karyawan UD. Putra Jaya didorong oleh suasana kerja yang menyenangkan e) Karyawan UD. Putra Jaya memiliki kesempatan yang sama dalam berkontribusi	Likert	Ngalimun (2018)
3.	Disiplin Kerja	1) Tingkat Kehadiran 2) Tata Cara Kerja 3) Ketaatan	a. Karyawan UD. Putra Jaya memenuhi tingkat kehadiran. b. Karyawan UD. Putra Jaya mematuhi	Likert	Agustini (2019:104 )

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		Pada atasan 4) Kesadaran Bekerja 5) Tanggungja wab	tata cara kerja. c. Karyawan UD. Putra Jaya mengikuti arahan pimpinan. d. Karyawan UD. Putra Jaya punya kesadaran dalam melaksanakan tanggungjawab. e. Karyawan UD. Putra Jaya tanggung jawab terhadap pekerjaannya.		
4.	Kinerja Karyawan	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas 3) Ketepatan Waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian	a. Bagian produksi UD. Putra Jaya sudah sesuai kualitas . b. Target produksi karyawan memenuhi kuantitas produk. c. Karyawan produksi sudah memenuhi ketentuan waktu yang sudah ditentukan. d.Karyawan UD. Putra Jaya sudah tepat dalam bekerja. e. Seluruh karyawan UD Putra Jaya sudah memiliki kemandirian dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.	Likert	Robbins (2016:260 )

Sumber : Hasil Olah Data 2025

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020:104), teknik pengumpulan data memegang peranan krusial dalam pelaksanaan penelitian. Pemilihan teknik yang tepat akan mendukung proses analisis data yang sesuai dengan standar metodologis. Sebaliknya, penggunaan teknik yang tidak relevan berisiko menghasilkan data yang tidak memenuhi kriteria kualitas yang ditetapkan. Dalam proses ini, peneliti diharuskan untuk mencatat dan menelaah sumber data secara cermat

sebagai dasar dalam analisis. Lebih lanjut, Sugiyono (2020:193–330) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui tiga pendekatan utama: observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **3.7.1 Observasi**

Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan, melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa atau fenomena yang menjadi focus penelitian Sugiyono (2019:297)

### **3.7.2 Kuisisioner**

Kuesisioner merupakan salah satu metode pengumpulan data di mana responden diminta untuk mengisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara lengkap, kemudian mengembalikannya kepada peneliti untuk dianalisis (Sugiyono, 2015:192). Adapun proses distribusinya kuesisioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada para karyawan pegawai UD. Putra Jaya Lumajang dan Malang, dengan jumlah responden 70 karyawan. Tujuannya untuk mendapatkan responden tentang hubungan kerja sama tim, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengukuran data untuk variabel kerja sama tim, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja. Dalam mengukur kinerja karyawan, penilaian dilakukan dengan memberikan skor pada setiap jawaban yang diberikan responden terhadap berbagai pernyataan dalam kuesisioner. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai

teknik pengukuran, yang bertujuan untuk mengetahui sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2015:136). Adapun bentuk skala likert yang digunakan beserta nilai skornya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 2 Skala Likert**

No.	Jawaban	Skor
1.	Setuju, sangat positif, sangat baik	5
2.	Setuju, sering, positif, baik	4
3.	Ragu-ragu, Kadang-kadang, netral, Cukup baik	3
4.	Tidak Setuju, tidak pernah, negatif, tidak baik	2
5.	Sangat Tidak Setuju, sangat negatif, sangat tidak baik	1

Sumber : Sugiyono (2017:136)

### 3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data mencakup proses pengelompokan informasi berdasarkan variabel serta karakteristik responden, dilanjutkan dengan tabulasi data dari seluruh partisipan menurut variabel yang diteliti. Selanjutnya, data dari masing-masing variabel disajikan secara sistematis untuk kemudian dihitung dan dianalisis dalam rangka menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2015:238). Sebelum tahap analisis dan pengujian pengaruh dapat dilakukan, diperlukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner yang digunakan. Setelah itu, proses analisis dan uji pengaruh menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data arus berdistribusi normal, terbebas dari multikolineritas (*Multicollinearity*) dan heterokedastisitas (*Heterokedasticity*).

### **3.8.1 Uji Instrumen Penelitian**

Sebelum tahapan pengujian hipotesis dilakukan, perlu terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data dari responden. Hal ini didasarkan pada asumsi pokok bahwa suatu kuesioner hanya dapat digunakan dalam pengujian hipotesis apabila telah terbukti menghasilkan data yang valid dan reliabel.

#### **a. Uji Validitas**

Validitas merupakan indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur secara tepat dan konsisten sesuai tujuan pengukuran. Dalam proses pengujian validitas terhadap alat ukur yang digunakan, langkah awal yang dilakukan adalah menguji keterkaitan setiap butir instrumen dengan keseluruhan skor total. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing item secara keseluruhan merepresentasikan konstruk yang dimaksud (Riduwan, 2018:109).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 70 karyawan UD. Putra Jaya Lumajang dan Malang, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji persyaratan yang digunakan untuk uji regresi dengan metode estimasi *Ordinal Least Squares* (OLS) (Riyanto, S., & Hatmawan, A. A., 2020:137). Tujuan uji asumsi klasik adalah memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bisa konsisten (Gunawan, C., 2020:108). Dalam uji asumsi klasik terdapat empat jenis yang dilakukan dalam model regresi linier berganda yang dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis. apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:134). Menurut (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:135) uji normalitas data dapat di uji dengan beberapa cara sebagai berikut :

- 1) Menggunakan *rasio skewness* dan *rasio kurtonis* dapat dijadikan petunjuk apakan suatu data berdistribusi normal atau tidak dengan cara melakukan pembagian dengan standar error skewness, begitu juga untuk kurtosis. Dengan cara ini, batasan data dikatakan berdistribusi normal jika nilai *rasio kurtonis* dan *skewness* berada di antara -2 hingga +2, di luar nilai tersebut maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov atau uji K-S termasuk dalam golongan non-parametrik karena peneliti belum mengetahui apakah data yang digunakan termasuk data parametrik atau bukan. Pada uji K-S, data dikatakan normal apabila nilai Sig. > 0,05.

**b. Uji Multikolinearitas**

Analisis multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi potensi gangguan dalam estimasi standar model regresi akibat adanya hubungan yang sangat kuat antarvariabel independen. Pengujian ini melibatkan perbandingan antara korelasi ganda dan koefisien korelasi antarvariabel bebas. Dua indikator utama yang digunakan adalah nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Suatu model dikategorikan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 ( $\geq 0,1$ ).

Gunawan (2017:103)

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu bagian dari pengujian asumsi klasik dalam metode analisis regresi, yang bertujuan untuk menilai apakah terdapat perbedaan tingkat penyebaran (varian) residual antar pengamatan dalam model regresi (Febri & Teofilus, 2020:59). Jika nilai residual memiliki varian yang konstan di seluruh pengamatan, kondisi tersebut dikenal sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila terjadi variasi yang tidak konsisten, maka dinamakan heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah model yang bebas dari masalah heteroskedastisitas, karena keberadaan gejala ini dapat mengganggu akurasi estimasi dan keandalan hasil analisis.

Untuk mendeteksi potensi heteroskedastisitas, dilakukan pengamatan visual melalui pola titik pada scatterplot. Adapun indikator yang digunakan dalam interpretasi pola scatterplot untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- 1) Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Distribusi titik-titik data sebaiknya tidak menunjukkan pola menyerupai gelombang yang melebar, kemudian menyempit, dan kembali melebar.
- 4) Sebaran titik-titik data idealnya acak tanpa menunjukkan pola tertentu.

### **3.8.3 Analisis Regresi Linier**

Analisis regresi merupakan teknik untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*) (Purnomo, A. K., 2019:29). Sifat hubungan antar variabel dalam persamaan regresi merupakan hubungan sebab akibat. Sebelum menggunakan persamaan regresi dalam menjelaskan hubungan antar dua variabel atau lebih, terlebih dahulu perlu diyakini bahwa secara teoritis atau penelitian sebelumnya dua variabel atau lebih tersebut memiliki hubungan sebab akibat. Persamaan analisis regresi linier berganda merupakan model persamaan regresi linier dengan variabel bebas lebih dari satu. Bentuk umum persamaan analisis regresi linier berganda menurut Purnomo, A. K. (2019:30) dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$ =Variabel Dependen

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$ =Koefisiensi regresi variabel independen 1

$\beta_2$ =Koefisiensi regresi variabel independen 2

$X_1$ =Variabel Independen 1

X2=Variabel Independen 2

e=error

Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$KP = \alpha + \beta_1 K_P + \beta_2 H + e$$

Keterangan:

$Y$  = Ketetapan pembeli

$\alpha$  = Koefisien konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi kualitas pelayanan

$\beta_2$  = Koefisien regresi harga

X1=Kualitas pelayanan

X2= Harga

e =error

### 3.8.4 Koefisien Dterminasi ( $R^2$ )

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:141), koefisien determinasi ( $R^2$ ) merepresentasikan tingkat keakuratan model dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang berada dalam rentang 0,25 hingga 1,00 diinterpretasikan sebagai indikator kekuatan model dalam memprediksi variabel yang diamati.

Interpretasi Nilai  $R^2$

1).  $R^2 = 0,25-0,49$

- Model statistik dapat menjelaskan sekitar 25-49% variabilitas dalam data.
- Model statistik memiliki kemampuan prediksi yang relatif rendah.

- Perlu dilakukan penambahan variabel atau perbaikan model untuk meningkatkan kemampuan prediksi.

2).  $R^2 = 0,50-0,69$

- Model statistik dapat menjelaskan sekitar 50-69% variabilitas dalam data.
- Model statistik memiliki kemampuan prediksi yang moderat.
- Model statistik dapat digunakan untuk membuat prediksi, tetapi perlu diingat bahwa masih ada sekitar 30-50% variabilitas yang tidak dapat dijelaskan.

3).  $R^2 = 0,70-0,89$

- Model statistik dapat menjelaskan sekitar 70-89% variabilitas dalam data.
- Model statistik memiliki kemampuan prediksi yang tinggi.
- Model statistik dapat digunakan untuk membuat prediksi yang akurat, tetapi perlu diingat bahwa masih ada sekitar 10-30% variabilitas yang tidak dapat dijelaskan.

4).  $R^2 = 0,90-1,00$

- Model statistik dapat menjelaskan sekitar 90-100% variabilitas dalam data.
- Model statistik memiliki kemampuan prediksi yang sangat tinggi.
- Model statistik dapat digunakan untuk membuat prediksi yang sangat akurat, tetapi perlu diingat bahwa nilai  $R^2$  yang sangat tinggi dapat juga menunjukkan adanya overfitting.

Kriteria model  $R^2$  dalam penelitian ini menggunakan minimal 0,25 atau 25%. Namun, perlu diingat bahwa interpretasi nilai  $R^2$  juga tergantung pada konteks dan tujuan analisis. Selain itu, nilai  $R^2$  juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti jumlah sampel, jenis data, dan metode analisis. Jika ada

lebih dari satu variabel independent, koefisien determinasi ( $R^2$ ) selalu meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, disarankan untuk menggunakan nilai adjusted  $R^2$  yang disesuaikan saat menentukan model regresi terbaik. Jadi, dalam penelitian ini  $R^2$  digunakan untuk mengukur besarnya persentase dari aspek variabel independen kerjasama tim (X1) komunikasi Interpersonal (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) UD. Putra Jaya.

### **3.8.5 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengevaluasi adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam prosesnya, peneliti wajib menetapkan sampel secara tepat, menilai kelayakan instrumen penelitian, menentukan rancangan penelitian yang sesuai, serta mengikuti prosedur sistematis untuk memperoleh data yang relevan. Hasil dari uji hipotesis dapat berupa penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah Uji t (uji parsial) untuk menilai kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Uji parsial atau yang dikenal juga sebagai uji koefisien regresi bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini biasa disebut dengan uji t, dan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual memberikan pengaruh kerjasama tim (X1), komunikasi Interpersonal (X2) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Widarjono (2015), dalam suatu penelitian umumnya terdapat dua jenis hipotesis, yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hipotesis nol dianggap benar sampai ditemukan bukti dari data sampel yang menunjukkan sebaliknya. Sebaliknya, hipotesis alternatif dianggap belum benar hingga data sampel mampu mendukung dan membuktikannya. Jika hipotesis nol dapat ditolak berdasarkan hasil analisis data, maka hipotesis alternatif harus benar.

Berikut langkah-langkah dalam melakukan uji parsial (uji t) sebagai berikut :

1) Memutuskan Hipotesis

a) Hipotesis Kesatu ( $H_1$ )

Ha: Ditemukan pengaruh yang penting Kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di UD. Putra Jaya.

b) Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja karyawan di UD. Putra Jaya.

c) Hipotesis Ketiga ( $H_3$ )

Ha: Ditemukan pengaruh yang penting disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Putra Jaya.

2) Penetapan tingkat signifikansi dan derajat kebebasan merupakan langkah penting dalam pengujian hipotesis. Pada penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05, sedangkan derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus  $df = n-2$ , dimana n merujuk pada jumlah sampel yang digunakan.

Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis nol tidak dapat ditolak, yang berarti bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Widarjono, 2015:282).

3) Ukuran pengujian.

Kalau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ataupun  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika tabel thitung ftabel, maka maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

4) Menentukan thitung Nilai tabel dapat dilihat pada tabel t. sedangkan thitung melalui nilai statistik dengan formula

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standar Eror}}$$

5) Melakukan perbandingan antara nilai t-hitung dan nilai t-tabel berdasarkan tingkat signifikansi sesuai dengan kriteria pengujian yang telah ditentukan sebelumnya.