

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT KG Fashion Indonesia yang berlokasi jl. Raya Siliwangi, Bangkongreang rt004/004 Desa Benda Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumi , pada bulan Februari 2024 sampai dengan Agustus 2024, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Febriari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																												
2	Sminar Proposal																												
3	Persiapan Penelitian																												
4	Pengumpulan Data																												
5	Pengolahan Data																												
6	Analisis dan Evaluasi																												
7	Penulisan Laporan																												
8	Seminar Hasil																												

Sumber: Rencana penelitian (2024)

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam studi ini, banyak pertanyaan yang diajukan tentang keyakinan, pendapat, karakteristik subjek, dan perilaku mereka di masa lalu atau sekarang. Penelitian berbasis survei yang bertujuan untuk menanyakan pertanyaan tentang keyakinan seseorang

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu. suatu penelitian yang mengumpulkan data dari sampel populasi untuk seluruh populasi. Tujuan penelitian survei adalah untuk mengeksplorasi, mendeskripsikan, menjelaskan, mengevaluasi, memprediksi atau meramalkan, mengoperasionalkan dan mengembangkan indikator sosial. Metode survei digunakan untuk memperoleh data lokasi alam tertentu. Namun proses pengumpulan datanya dilakukan oleh peneliti seperti melalui penyebaran angket, terstruktur dengan pertanyaan terbuka, dan lain-lain

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Objek atau nilai yang akan diteliti dalam populasi disebut unit analisis atau elemen populasi, yang dapat berupa orang, perusahaan, media dan sebagainya

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu sendiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT KG Fashion Indonesia, jumlah karyawan PT KG Fashion Indonesia adalah 1.942 karyawan.

Tabel 3.2. Data Populasi Karyawan PT KG Fashion

Disisi	Jumlah Karyawan
<i>Production</i>	1.553 karyawan
<i>Finishing</i>	201 karyawan
<i>Cutting</i>	93 karyawan
<i>Etc</i>	53 karyawan
<i>Warehouse</i>	26 karyawan
<i>Packing</i>	16 karyawan
TOTAL	1.942 karyawan

Sumber: Hrd PT KG Fashion Indonesia

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dikumpulkan dengan menggunakan metode tertentu, yang juga mempunyai ciri dan tipologi tertentu serta lengkap dan dianggap mewakili populasi yang ada. Benda-benda atau nilai-nilai dalam sampel disebut unit sampling. Unit pengambilan sampel mungkin identik atau tidak dengan unit analisis.

Menurut Sugiyono (2019:127), sampel dalam penelitian kuantitatif terdiri dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat

mempelajari semua yang ada di dalamnya karena keterbatasan sumber daya, tenaga, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang darinya mereka sampai pada kesimpulan yang dapat diterapkan pada populasi. Untuk itu sampel populasi harus benar-benar representatif.

Sampel adalah sebagian dari populasi penelitian. Artinya sampel mewakili populasi. Untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus sampling Taro Yamane atau yang lebih dikenal dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Banyaknya sampel

N = Populasi

d² = Presisi yang ditetapkan (dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 10%)

Dengan demikian maka jumlah sampel yang diambil sebanyak:

$$n = \frac{1.942}{(1.942 \times 0.1)^2 + 1} = 95,10$$

(Dibulatkan menjadi 95 dengan pengambilan sampel 100 responden)

Untuk mendapatkan sampel yang representatif yaitu dapat mewakili populasi penelitian di atas, maka penulis akan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2014:85).

Sesuai dengan pengambilan sampel berupa purposive maka dengan pertimbangan sesuai dengan kriteria lebih dar 6 bulan bekerja, usia mulai sari 18 tahun dengan mengambil sampel di beberapa divisi sebagai berikut:

Divisi	Jumlah Karyawan
<i>Production</i>	78 Sampel Karyawan
<i>Finishing</i>	10 Sampel Karyawan
<i>Cutting</i>	5 Sampel Karyawan
<i>Etc</i>	3 Sampel Karyawan

Divisi	Jumlah Karyawan
<i>Warehouse</i>	2 Sampel Karyawan
<i>Packing</i>	2 Sampel Karyawan
TOTAL SAMPEL	100 Sampel Karyawan

Pengambilan sampel di atas disesuaikan dengan jumlah karyawan yang mewakili divisi yang di ambil dari sampel dengan menggunakan persentase sebanyak 5% perdivisi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:137), kualitas data penelitian dipengaruhi oleh dua unsur utama, yaitu kualitas alat penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian menyangkut validitas dan reliabilitas instrumen, sedangkan kualitas pengumpulan data menyangkut keakuratan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam konteks berbeda, dari sumber berbeda, dan cara berbeda. Jika kita mempertimbangkan konteksnya, data dapat dikumpulkan di lingkungan alam, di laboratorium dengan menggunakan metode eksperimental, di rumah dengan banyak orang yang diwawancarai, dalam seminar, dalam diskusi, saat bepergian, dll. Dari segi sumber data, pengumpulan data dapat memanfaatkan sumber primer dan sekunder.

1. Sumber primer

sumber data waktu nyata, lokasi, dan peristiwa. Data ini termasuk data dokumen asli

2. Sumber sekunder

Sumber sekunder adalah karya yang diilhami, dianalisis, atau disajikan oleh sumber primer. Hal ini dapat berasal dari buku, artikel, atau dokumen yang menafsirkan informasi dari sumber primer yang ada.

Selanjutnya harus penulis sampaikan bahwa jika dilihat dari segi metode atau teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data dapat dilaksanakan dengan menggunakan banyak teknik berikut ini:

1. Kuesioner (Angket) adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara membuat pertanyaan atau angket yang dikirimkan kepada responden yang diteliti. Responden diminta memilih salah satu jawaban yang telah disiapkan pada lembar kuesioner

3.5. Definisi Operasional Variabel

Variabel menurut Kerlinger adalah sebuah konsep, seperti laki-laki dalam konsep jenis kelamin dan insyaf dalam konsep kesadaran. Selanjutnya ia mengatakan bahwa variabel sebagai konstruk atau sifat yang akan dipelajari, seperti tingkat penghasilan, tingkat pendidikan, status sosial, jenis kelamin, produktivitas kerja dan sebagainya. Variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang berasal dari suatu nilai yang berbeda. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.5.1. Variabel bebas

Variabel bebas (*independent variabel*) atau variabel X adalah variabel yang mempengaruhi timbulnya variabel terkait yaitu variabel Y. Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

1. Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut Getosudarmo dalam Edi sutrisnio (2016:122).

a. Perhatian pemimpin terhadap kinerja karyawan

Perhatian pemimpin terhadap kinerja karyawan mengacu pada kesadaran, perhatian, dan upaya yang dilakukan seorang pemimpin untuk memantau, mendukung, dan mengelola kinerja anggota tim atau karyawan yang dia pimpin. Ini mencakup berbagai tindakan dan strategi yang digunakan untuk memastikan bahwa karyawan dapat mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan mereka.

b. Perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawan

Perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawan menunjukkan cara pemimpin berinteraksi dan bersikap terhadap anggota tim atau anggota di bawahnya

c. Daya pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

d. Tanggung jawab

Kesadaran seseorang atas tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban

e. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu/ organisasi yang ada diperusahaan

f. Kemauan dorongan atau keinginan

Pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan

2. Disiplin kerja

Latainer dalam Edi Sutrisno (2016:87) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri pegawai dan menjadikan pegawai dengan sukarela menyesuaikan diri terhadap keputusan, peraturan serta nilai dan perilaku yang sangat profesional. Ada beberapa indikator disiplin: Ketaatan karyawan terhadap prosedur kerja

a. Ketaatan karyawan terhadap arahan atasan : mematuhi apa yang pimpinan katakan sesuai dengan teguran yang diterima dan memperbaiki kesalahan dalam bekerja

b. Ketepatan waktu: ketepatan memiliki ukuran untuk setiap pegawai, misalnya apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan atau dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari tanggung jawab waktu yang ditetapkan.

c. Penggunaan dan pemeliharaan alat-alat perlengkapan kerja : sesuatu kombinasi dari berbagai tindakan yang dilakukan untuk menjaga suatu barang atau memelihara perlengkapan kerja

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dan Sahat Simbolo (2021:31)

- a. Penerangan (cahaya) ditempat kerja. Cahaya atau penerangan membawa manfaat yang sangat besar bagi karyawan serta menjamin keselamatan dan kelancaran proses kerja. Oleh karena itu, sebaiknya perhatikan keberadaan pencahayaan (cahaya) yang terang, namun tidak menyilaukan
- b. Temperature (suhu udara) ditempat kerja. Dalam keadaan normal, setiap bagian tubuh manusia mempunyai suhu yang berbeda-beda. Kemampuan beradaptasi ini ada batasnya, yaitu tubuh manusia dapat beradaptasi dengan suhu luar jika perubahan suhu luar tubuh tidak melebihi 20% pada musim panas dan tidak lebih dari 35% pada musim dingin dibandingkan suhu tubuh jumlah keadaan normal biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban tergantung atau dipengaruhi oleh suhu udara serta suhu, kelembaban dan kecepatan udara yang bergerak. Radiasi panas dari udara dapat mempengaruhi keadaan tubuh manusia dalam menyerap atau melepaskan panas.
- c. Sirkulasi udara ditempat kerja, organisasi merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga keberlangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
- d. Kebisingan ditempat kerja adalah satu jenis polusi yang menjadi fokus para ahli adalah kebisingan, yaitu suara-suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Permasalahan ini perlu diatasi agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Getaran mekanis ditempat kerja. Artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis terkadang dapat mencapai tubuh pekerja dan menimbulkan efek yang tidak diinginkan.
- f. Bau-bauan ditempat kerja. Adanya bau tidak sedap di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran lingkungan karena dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja, dan bau yang menetap dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
- g. Keamanan ditempat kerja untuk menjaga lingkungan dan kondisi kerja yang aman, keberadaannya harus diperhatikan. Salah satu upaya untuk menjaga keselamatan di tempat kerja adalah dengan penggunaan tenaga keamanan.

3.5.2. Variabel terikat

Menurut Sugiono (2019:67) Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel

terikat atau dependent variable dilambangkan dengan huruf Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pengertian manajemen kinerja menurut Amicheal Armstrong dalam emron Edition (2022:188)

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolok ukur, menurut John Miner yaitu:

1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Untuk memahami lebih dalaam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran atas indikator diatas maka dapat dilihat pada rangkuman Tabel 3.3. dibawah ini.

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Motivasi kerja (X1)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut Getosudarmo dalam Edi sutrisnio (2016:122).	<ol style="list-style-type: none"> 1. perhatian pemimpin terhadap kinerja karyawan 2. Perilaku dan kesopanan pemimpin terhadap karyawan 3. Daya pendrong 4. Tanggung jawab 5. Kewajiban 6. Kemauan dorongan atau keinginan 	Skala <i>Likert</i>
Disiplin kerja (X2)	Latainer dalam Edi sutrisno (2016:87) menjelaskan bahwa disiplin yaitu, sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan karyawan terhadap prosedur kerja 2. Ketaatan karyawan terhadap arahan atasan 3. Ketepatan waktu 4. Penggunaan dan pemeliharaan alat-alat perlengkapan kerja 	Skala <i>Likert</i>

Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan . 2. Temperature 3. Kelembaban 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan 6. Getaran mekanis 7. Bau-bauan 8. Keamanan 	Skala <i>Likert</i>
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu emron Edition (2022:188)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Kerja sama 	Skala <i>Likert</i>

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan dalam penelitian kuantitatif, khususnya untuk menjawab suatu rumusan masalah atau menguji hipotesis yang dikemukakan dalam suatu kesimpulan. Karena analisis data bersifat kuantitatif, maka digunakan metode statistik. Data yang terkumpul diolah dengan SPSS sehingga dapat diambil kesimpulan tentang jenis tes yang digunakan.

3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran

Dalam penelitian ini menggunakan koefisien berbagai teknik pengumpulan datanya. Penilaian dalam kuisioner menggunakan skala *likert*, dimana pilihan jawabanya dibuat menjadi 5 (lima) pilihan dari yang sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat Setuju = (Skor 5)
- b. Setuju = (Skor 4)
- c. Netral = (Skor 3)
- d. Tidak Setuju = (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju = (Skor 1)

Skala Likert mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, variabel-variabel yang ingin diukur dijabarkan menjadi variabel-variabel indikator. Indikator-indikator tersebut kemudian

menjadi titik awal penyusunan item-item alat, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan Sugiyono (2015: 93) Diperlukan angka interpretasi untuk menentukan gradasi jawaban responden.

Angka penafsiran ini digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang dikelompokkan sedemikian rupa sehingga terlihat hasil akhir dari kemerosotan jawaban responden apakah responden sangat setuju, setuju, tentu tidak setuju, tidak setuju atau bahkan Saya sangat tidak setuju apa isi pernyataan ini? Untuk menentukan rentang interpretasi, skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah kemudian dibagi dengan total skor sehingga diperoleh rentang interpretasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

Tabel 3.4. Angka Penafsiran

Interval Penafsiran	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(x)}{n}$$

Keterangan:

- M = Angka Penafsiran
 f = Frekuensi Jawaban
 x = Skala Nilai
 n = Jumlah Seluruhan Jawaban

3.6.2. Uji Regresi

Menurut Ghozali (2018:87), penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, yaitu model regresi yang mencakup lebih dari satu variabel independen. Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel bebas (X_1), (X_2), (X_3)... (X_n) terhadap variabel terikat Y . Untuk menguji pengaruh variabel bebas yang berbeda terhadap variabel berkorelasi, dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
 x_1 = Motivasi Kerja
 x_2 = Disiplin Kerja
 x_3 = Lingkungan Kerja
 b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi linier berganda
 e = Nilai Y , Jika $X_1 = X_2 = X_3 = 0$

Untuk mengelola data dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakuka secara manual melainkan menggunakan *statistical program for social science* (SPSS). Analisis ini diperlukan sebelum dilakukannya analisi regresi linier berganda. Penulis

melakukan teknik analisis data yang sudah ada selama ini. Hal pertama yang harus dilakukan yaitu melakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua, melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalisasi, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Terakhir, melakukan uji hipotesis berupa uji F (secara simultan), koefisien determinasi, uji T (secara parsial).

3.6.3. Uji Kualitas Data

Alat kuesioner yang menggunakan variabel sebaiknya diuji kualitas datanya. Realitas dan validitas instrumen merupakan uji kesesuaian instrumen dan menentukan apakah instrumen tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data yang baik.

Validitas dan reliabilitas merupakan alat ukur dalam penelitian ilmiah, validitas menilai ketepatan alat ukur yang digunakan dan reliabilitas menilai konsistensi alat ukur. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memeriksa apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Keakuratan data yang diperoleh sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji kualitas data yang pertama kali dilakukan adalah uji validitas. Data yang valid adalah data yang tepat atau data yang eksak. Sedangkan uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan derajat validitas atau keaslian suatu instrumen penelitian. Alat yang baik atau penting memiliki tingkat kepentingan yang tinggi, sedangkan alat yang kurang penting memiliki tingkat kepentingan yang rendah. Instrumen yang valid dapat mengukur apapun yang diinginkan, serta dapat memberikan data yang akurat terhadap variabel yang diteliti. Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari deskripsi suatu variabel tertentu (Abubakar, 2021:129).

Alat ukur yang kurang penting berarti kurang penting. Untuk menguji validitas suatu alat ukur, terlebih dahulu menentukan nilai korelasi antar bagian-bagian alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap item alat ukur tersebut dengan jumlah skor yang sama dengan penjumlahan skor masing-masing item dengan menggunakan Rumus Pearson Skala Product Moments yaitu:

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

Keterangan:

r_{hitung}	= Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
$\sum X_i$	= Jumlah skor item
$\sum Y_i$	= Jumlah skor total (sebuah item)
n	= Jumlah responden

Maka dari itu dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Guna melihat valid atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua pernyataan yang terdapat dalam kuesioner terbukti valid, maka langkah selanjutnya adalah uji kualitas data yang kedua, yaitu uji reliabilitas, untuk menentukan derajat keterpaduan pernyataan-pernyataan tersebut. Suatu unsur pernyataan dianggap kredibel atau dapat diandalkan apabila tanggapan responden terhadap pernyataan yang dibuat konsisten dan koheren. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner konsisten dalam penerapannya. Butir suatu pernyataan kuesioner dianggap andal atau dapat dipercaya jika butir-butir dalam pernyataan tersebut konsisten ketika digunakan berulang kali dan berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan teknik Cronbach alpha, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien reliabilitas atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_1}{s_1} \right)$$

Keterangan:

r_{11}	= Nilai reliabilitas
----------	----------------------

$\sum S_1$ = Jumlah variabel skor setiap item

S_t = Varians total

k = banyaknya butir pertanyaan

Sumber: Sujarweni (2019:86)

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera pada tabel *Reability Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Jika nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (*reliabel*) sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini wajib dilakukan aebelum melakukan analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian Uji Asumsi Klasik yang biasa digunakan dalam penelitian diantaranya meliputi, uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menganalisis variabel data yang terikat (Y) dan bebas (X) dalam suatu analisis regresi yang dihasilkan. Suatu regresi dikatakan terdefinisi dengan baik apabila mempunyai data dasar dan variabel yang berkorelasi dengan distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini digunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) yang memanfaatkan Uji Kolmogorv - Smirnov dan analisis regresi histogram Pendekatan histogram digunakan dalam penelitian ini. Jika gambar histogramnya tidak terlalu dekat ke kiri atau ke kanan, maka variabel data bebas dan keterikatan dikatakan berdistribusi normal. Ibrahim, 2021:130. Untuk menentukan apakah suatu kumpulan data mengikuti distribusi normal atau tidak, pertama - tama kita harus menentukan signifikansinya. Variabel berdistribusi normal jika signifikan $>0,05$ dan tidak berdistribusi normal jika signifikan $<0,05$ (Ghozali dalam Sujarweni. 2021:225).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana varian dan error perancu tidak konstan untuk semua variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi

heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu uji tingkat signifikansi. Pengujian ini dilakukan untuk mengatasi variabel X sebagai variabel bebas dengan nilai absolut dari sisa regresi tidak terstandar sebagai variabel terikat. Apabila hasil pengujian diatas taraf signifikansi ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika dibawah taraf signifikansi ($r < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali id Sujarweni, 2021: 226). Tujuan dari uji heteroskedastisitas ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan varians residu antara periode pengamatan yang satu dengan periode pengamatan yang lain, atau untuk menggambarkan hubungan antara nilai prediksi dengan residu jarak Studentized.

3. Uji multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam Sujarweni (2021:226), multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti antara sebagian atau seluruh variabel bebas dalam suatu model yang ada. Dengan multikolinearitas, koefisien regresi tidak pasti dan kesalahan standarnya tidak terbatas. Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam model regresi yang baik, tidak boleh ada korelasi antar variabel independen. Metode uji multikolinearitas dapat diturunkan dari nilai toleransi atau variance inflasi faktor (VIF). Batas nilai toleransi $> 0,1$ atau nilai VIF kurang dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.5. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian kualitas data dan hipotesis klasik, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis pada hakikatnya adalah metode pengambilan keputusan berdasarkan analisis data. Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesis yang terdiri dari uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (parsial).

1. Uji Serempak/*Simultant* (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2016:96). Untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel-variabel yang berkorelasi atau tidak, dapat menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel *Anova* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terkait

$H_2 : \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terkait

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan :

- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia.

- b. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y. Dinyatakan dalam %, sisanya berarti dipengaruhi oleh variabel X lainnya yang tidak diteliti dan digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan menggunakan SPSS.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terkait secara individual (parsial). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standar error koefisien regresi X

adapun bentuk pengujiannya adalah:

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait

b. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terkaitnya.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha 0,050$) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KG Fashion Indonesia.

- b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KG Fashion Indonesia.