

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2016: 24) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis metode pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016: 25) metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Menurut (Nazir, 2017: 110) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan variabel-variabel yang digunakan harus sesuai dan dapat diukur dengan benar guna mendukung dalam pengujian penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2016: 96) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahaan disebut variabel bebas atau independent variable (X), sedangkan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat disebut dengan variabel terikat atau dependent variable (Y), variabel bebas digunakan dalam penelitian ini

adalah lingkungan kerja sebagai (X1), motivasi karyawan (X2), dan budaya organisasi (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

### **3.2.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas**

Menurut (Sugiyono, 2016: 96) variabel independen sering disebut sebagai variabel stilmulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa indonesia disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “pengaruh lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli Batam” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka variabel independen adalah lingkungan kerja (X1), notivasi karyawan (X2), dan budaya organisasi (X3).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung. Menurut (Kultsum, 2017: 125) indikator lingkungan kerja terbagi dua, lingkungan kerja fisik dan nonfisik yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
  - a. Pewarnaan: warna dapat mempengaruhi karyawan, warna yang lebih terang memantulkan cahaya yang lebih besar begitupun sebaliknya.
  - b. Pencahayaan: Pencahayaan di lingkungan kerja baru disebut fektif apabila pegawai merasa nyaman secara nyaman secara visual akibat pencahayaan yang seimbang.

- c. Suhu udara: Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan
- d. Kebisingan: Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.
- e. Ruang gerak: suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.
- f. Keamanan: Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik

## 2. Lingkungan kerja nonfisik

Hubungan kerja, antara atasan dan bawahan memberikan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri sendiri karena faktor dari luar dan dalam perusahaan hingga timbul keinginan yang kuat untuk bekerja dengan hasil yang optimal. Menurut (Setiawan & Siagian, 2017: 2), indikator motivasi karyawan yaitui:

1. Arah perilaku (*direction of behaviour*), mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat dijalankan, baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku yang tidak tepat yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku perilaku ini yang nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan

harus memiliki motivasi dalam memilih perilaku yang fungsional sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

2. Tingkat usaha (*level of effort*), mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang karyawan tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*), mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan bersungguh sungguh mengerjakan tugas sebagaimana tanggung jawabnya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang dan tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami karyawan tersebut termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

Budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, sikap, dan keyakinan untuk menentukan perilaku dan sikap anggota organisasi

demi mencapai tujuan organisasi. Menurut (Sagita, 2018: 75) indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.

### **3.2.2 Variabel Dependen atau Variabel Terikat**

Menurut (Sugiyono, 2016: 97) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa indoneisa sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan varibael yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “pengaruh lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada

PT Ghimli Batam” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok secara kualitas dan kuantitas yang dicapai, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan. Menurut (Halim, 2017: 3) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan

terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

#### 4. Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

#### 5. Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

#### 6. Hubungan antar karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Variabel Penelitian

| <b>Variabel</b>                               | <b>Indikator</b>                                                                                                                                                                        | <b>Skala</b> |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Lingkungan Kerja (X1)<br>(Kultsum, 2017: 125) | Pencahayaan di lingkungan kerja                                                                                                                                                         | Likert       |
|                                               | Suhu udara di lingkungan kerja                                                                                                                                                          |              |
|                                               | Kebisingan di lingkungan kerja                                                                                                                                                          |              |
|                                               | Ruang gerak di lingkungan kerja                                                                                                                                                         |              |
|                                               | Keamanan di lingkungan kerja                                                                                                                                                            |              |
|                                               | Hubungan kerja, antara atasan dan bawahan                                                                                                                                               |              |
| Motivasi Karyawan (X2) (Setiawan & Siagian,   | Arah perilaku ( <i>direction of behaviour</i> ), mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat dijalankan, baik tepat maupun tidak | Likert       |

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                      |        |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 2017: 2)                                  | Tingkat usaha ( <i>level of effort</i> ), mengacu pada eberapa keras usaha seseorang dalam bekerja                                                                                                                                                                   |        |
|                                           | Tingkat kegigihan ( <i>level of persistence</i> ), mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih |        |
| Budaya Organisasi (X3) (Sagita, 2018: 75) | Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.                                                                                                                                                     | Likert |
|                                           | Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.                                                                                                        |        |
|                                           | Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.                                                                                                                                       |        |
|                                           | Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang- orang yang ada dalam organisasi.                                                                                                                                            |        |
|                                           | Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.                                                                                                                                                                  |        |
|                                           | Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.                                                                                                                                                                |        |
| Kinerja Karyawan (Y) (Halim, 2017 : 3)    | Kualitas (mutu) pekerjaan                                                                                                                                                                                                                                            | Likert |
|                                           | Kuantitas (jumlah) pekerjaan                                                                                                                                                                                                                                         |        |
|                                           | Waktu (jangka waktu) bekerja                                                                                                                                                                                                                                         |        |
|                                           | Penekanan biaya sebelum aktivitas dijalankan                                                                                                                                                                                                                         |        |
|                                           | Pengawasan                                                                                                                                                                                                                                                           |        |
|                                           | Hubungan antar karyawan                                                                                                                                                                                                                                              |        |

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Halim, 2017: 3) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang melainkan juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumla yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh



subyek atau obyek. Penelitian ini mengambil populasi karyawan yang ada di PT Ghimli Batam yaitu sebanyak 5000 karyawan..

### **3.3.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2016: 149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel kuota. Menurut (Sugiyono, 2016: 154) sampel kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan mengambil seluruh karyawan pada PT Ghimli Batam yang persentasi kehadirannya 100 persen.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Sekala Pengukuran**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Data Primer**

Menurut (Sugiyono, 2016: 223) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan adalah hasil dari pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden.

#### **2. Data Sekunder**

Menurut (Sugiyono, 2016: 223) sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan

adalah jurnal-jurnal penelitian yang telah dipublikasikan, buku-buku dan data dari tempat penelitian.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Menurut (Sugiyono, 2016: 230) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Data yang diperoleh dari kuesioner menggunakan skala pengukuran Likert.

Menurut (Nazir, 2017: 297) skala likert merupakan skala untuk mengukur sikap pada keadaan sosial. Menurut (Sugiyono, 2016: 168) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

**Tabel 3.2** Skala Likert Teknik Pengumpulan Data

| <b>Skala <i>Likert</i></b> | <b>Kode</b> | <b>Bobot Nilai</b> |
|----------------------------|-------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju        | STS         | 1                  |
| Tidak Setuju               | TS          | 2                  |
| Ragu-ragu                  | RG          | 3                  |
| Setuju                     | ST          | 4                  |
| Sangat Setuju              | SS          | 5                  |

**Sumber:** (Sugiyono, 2016: 168)

### 3.5 Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016: 238) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak dirumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2016: 238) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1 Uji Validasi Data

Untuk menguji instrumen penelitian yang digunakan, salah satunya yaitu melalui uji validitas. Menurut (Sirait, 2017:7) uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item.

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

**Rumus 3. 1** Pearson Product Moment

**Sumber:** (Sugiyono, 2016: 286)

Keterangan:

$r$  = koefisien korelasi

$X$  = skor item

$Y$  = skor total item

N = jumlah sampel (responden)

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Andayani, 2018:100) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila mengukur terhadap aspek yang sama. Untuk menguji reliabilitas alat ukur ataupun hasil pengukuran, maka diterapkan uji coba instrumen pengukuran data, dilakukan terhadap subjek penelitian. Pengujian ini menggunakan metode internal konsistensi yaitu dengan cara diuji cobakan sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan alpha cronbach, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right\}$$

**Rumus 3.1** Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach

**Sumber:** (Andayani, 2018: 101)

Keterangan :

$r_i$  = Koefisien Reliabilitas *Alfa Cronbach*

$k$  = *Mean* Kuadrat Antara Subjek

$\sum s_i^2$  = *Mean* Kuadrat Kesalahan

$s_i^2$  = Varians Total

Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka instrument penelitian dianggap reliabel.

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Andayani, 2018:101) uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, variance indikator indikator dari variabel. Analisis asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 keatas, sebelum melakukan uji analisis regresi berganda terlebih dahulu digunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Wuwungan, 2017:302) Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pengujian uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

Jika data berdistribusi normal, maka kurva yang digambarkan akan menyerupai atau berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*) dan pada diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized* dapat dilihat sebaran data akan berada di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.

Menurut (Amanda, 2017:89) Uji normalitas dapat juga dilakukan dengan metode *Kolmogorof-smirnov* dengan kriteria jika nilai signifikan lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , maka bisa dikatakan asumsi normalitas terpenuhi. jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak berdistribusi normal, maka dapat dikatakan ada masalah dalam asumsi normalitasnya.

### 3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Andayani, 2018:113) uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Pada model regresi yang baik tidak akan pernah terjadi korelasi di antara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung nilai *tolerance* dan VIF berdasarkan pada dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF lebih kecil / kurang dari 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas ( $VIF < 10$ ).
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas ( $VIF > 10$ ).

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Andayani, 2018:113) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut juga homokedastisitas. Dan jika varians tersebut berbeda, maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika hasil nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka model dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3.5.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh ini memperlihatkan bagaimana ketiga variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Karyawan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) sebagai variabel mempengaruhi terhadap variabel independen yaitu, Kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan analisis sebagai berikut :

### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Wuwungan, 2017:302) analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis yang mirip dengan regresi linier sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas lebih dari satu. Metode regresi linier berganda menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

**Rumus 3.2** Uji regresi linear berganda

**Sumber:** (Sugiono, 2016: 298)

Keterangan:

Y : variabel dependen

A : konstanta

B : koefisien regresi

X1 : variabel independen pertama

X2 : variabel independen kedua

X3 : variabel independen ketiga

Xn : variabel independen ke-n

### 3.5.4.2 Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Wuwungan, 2017:302) koefisien determinasi ( $R^2$ ) biasanya digunakan untuk mengetahui jumlah atau persentase besarnya pengaruh variabel bebas dalam model

regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria yang digunakan sebagai pedoman adalah:

1. Jika nilai koefisien R square semakin besar nilainya (mendekati 1) maka semakin kuat kemampuan model regresi untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya.
2. Jika nilai koefisien R square semakin kecil nilainya (mendekati 0) maka semakin lemah kemampuan model regresi untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya.

### **3.6 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda berdasarkan uji signifikansi simultan (F test) dan uji signifikansi parameter individual (T test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS (statistical Product and Service Solution) versi 22 keatas.

#### **3.6.1 Uji t (Parsial)**

Menurut (Wuwungan, 2017:302) uji t (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas, dengan cara melakukan perbandingan antara nilai-nilai t-hitung dengan nilai t-tabel pada  $\alpha = 0.05$  atau membandingkan probabilitas pada taraf nyata 95% dari koefisien parsial (r) sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu, dengan menggunakan kriteria uji hipotesis dengan uji t sebagai berikut:



1.  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima sehingga  $H_a$  ditolak.
2.  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima.

### 3.6.2 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) dan nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel yang dikemukakan (Wibowo, 2012)(Wuwungan, 2017:302).

- 1) Jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 3.7.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan pada perusahaan PT Ghimli Batam yang beralamat dikawasan kawasan *tunas industrial estate type 3A-3B*,, Batam, Kepulauan Riau. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### 3.7.2 Jadwal Penelitian

Berikut jadwal penelitian yang di lakukan oleh peneliti selama menyelesaikan tugas skripsinya mulai dari awal sampai selesai:

**Tabel 3.3** Jadwal Penelitian

| No | Jenis Kegiatan             | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Ags | Sep |
|----|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | Pengajuan judul penelitian |     |     |     |     |     |     |     |
| 2  | Bimbingan skripsi          |     |     |     |     |     |     |     |
| 3  | Penyusunan penelitian      |     |     |     |     |     |     |     |

|   |                          |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Merancang Kuisisioner    |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Penyebaran kuisisioner   |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Pengumpulan data         |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Penyusunan laporan akhir |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Penyajian laporan akhir  |  |  |  |  |  |  |  |

**Sumber:** Peneliti 2019