

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di PTPN VII Distrik Cinta Manis pada desa ketiau kecamatan lubuk keliat, kabupaten ogan ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Pemilihan lokasi ini dilakukan dengan pertimbangan didesa ketiau penduduknya mayoritas bermata pencarian sebagai karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis. waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan januari sampai selesai.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei yang bertujuan untuk mendapatkan data yang valid pada suatu objek tertentu. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah populasi pada penelitian di PTPN VII Distrik Cinta Manis adalah sebanyak 80 karyawan.

##### **2. Sampel**

Menurut Sanusi, (2017) menyatakan bahwa peneliti sering memilih beberapa faktor demografis dengan harapan bahwa pemilihan ini dapat mencerminkan semua karakteristik yang ada dalam populasi. Sampel diambil

dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang menjadi fokus penelitian. Dalam situasi di mana populasi memiliki jumlah yang besar, penelitian tidak mungkin mencakup seluruhnya. Elemen-elemen yang diukur dalam penelitian disebut sebagai subjek pengukuran, dan proses pemilihan elemen tersebut dari populasi disebut sebagai *sampling*.

#### **D. Teknik pengambilan Sampel**

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*. Menurut Sujarweni (2015), *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Lebih spesifik, teknik *Non Probability Sampling* yang diterapkan adalah teknik *sampling* jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari 80 karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis, dan karena itu, peneliti menggunakan teknik penarikan sampel jenuh.

#### **E. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Ghozali (2013), definisi operasional adalah proses yang melibatkan pemberian makna secara terperinci pada suatu konsep variabel dalam konteks aktivitas pengukuran variabel tersebut. Definisi konseptual memberikan penjelasan teoretis tentang suatu variabel. Ini adalah deskripsi umum atau abstrak tentang apa yang dimaksud dengan variabel tersebut, sering kali berdasarkan literatur atau teori yang ada. Definisi konseptual membantu peneliti dan pembaca memahami konsep yang sedang dibahas dalam konteks yang lebih luas.

Kedisiplinan kerja adalah tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, regulasi, dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup aspek-aspek seperti tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kompensasi. Kinerja karyawan adalah efektivitas dan

efisiensi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### **a. Disiplin Kerja**

Menurut Hafid (2018), kedisiplinan kerja didefinisikan sebagai keadaan atau sikap menghormati aturan dan keputusan yang ditetapkan oleh perusahaan yang diterapkan oleh karyawan. Ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan suatu kewajiban yang mengikat dan terpadu, yang memerlukan karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur kerja yang telah disahkan, dengan tujuan mencapai target organisasi.

#### **b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hafid (2018), beberapa faktor dapat dijadikan indikator Disiplin kerja, antara lain:

##### **1. Kehadiran**

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan hadir di tempat kerja yang ditentukan. Hal ini mencakup absensi, keterlambatan, dan ketidakhadiran tanpa alasan yang sah.

##### **2. Ketepatan Waktu Bekerja**

Indikator ini menunjukkan seberapa sering karyawan tiba tepat waktu dan memulai pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Ini mengukur kemampuan karyawan untuk menghormati waktu kerja dan memulai tugas dengan tepat waktu.

##### **3. Berpakaian Seragam**

Indikator ini menilai sejauh mana karyawan mematuhi kebijakan berpakaian seragam yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini mencakup penggunaan seragam yang sesuai, penampilan yang rapi, dan mematuhi pedoman berpakaian yang telah ditentukan.

##### **4. Ketaatan Terhadap Aturan:**

Indikator ini mencakup berbagai aturan dan kebijakan perusahaan yang harus diikuti oleh karyawan, seperti peraturan keselamatan, etika kerja, dan prosedur operasional standar. Indikator ini menilai sejauh mana karyawan mengikuti aturan dan pedoman yang telah ditetapkan.

### c. Kepuasan Kerja

Menurut Latief *et al.*, (2019), Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan emosional yang melibatkan kedalaman perasaan terhadap pekerjaan seseorang. Hal ini tercermin dalam tingkat produktivitas, ketaatan, dan moralitas. Sumber kepuasan kerja dapat berasal dari faktor-faktor di luar lingkungan kerja, dari kondisi di tempat kerja itu sendiri, atau dari kombinasi keduanya.

### d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Latief *et al* (2019), beberapa faktor dapat dijadikan indikator kepuasan kerja, antara lain:

#### 1. Pekerjaan itu sendiri

Pentingnya kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan merupakan pondasi utama dari kepuasan kerja.

#### 2. Gaji

Meskipun upah dan gaji dianggap penting, namun secara konseptual kompleks dan memiliki beragam dimensi yang memengaruhi kepuasan kerja.

#### 3. Promosi

Perbedaan efek promosi terhadap kepuasan kerja dapat terjadi karena promosi dapat memiliki berbagai bentuk dan memberikan penghargaan yang beragam.

#### 4. Pengawasan

Peran pengawasan dalam menciptakan kepuasan kerja juga tidak dapat diabaikan.

#### 5. Rekan kerja

Kehadiran rekan kerja atau anggota tim menjadi salah satu aspek sederhana yang dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan.

#### 6. Kondisi kerja

Kondisi kerja merujuk pada berbagai aspek lingkungan dan situasi di mana karyawan melakukan tugas-tugas mereka. Hal ini mencakup faktor-faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

#### **e. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil atau output kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja ini diukur berdasarkan standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **f. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Isvandiari & Idris (2018), beberapa indikator kinerja yang disorot adalah:

##### **1. Kualitas**

ukuran seberapa baik seorang karyawan atau kelompok karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup berbagai aspek yang menunjukkan efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kualitas kinerja tidak hanya menilai hasil akhir tetapi juga proses dan metode yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

##### **2. Kuantitas**

Lama waktu yang dihabiskan seorang karyawan untuk bekerja dalam satu hari. Aspek kuantitas ini mencerminkan seberapa cepat atau lambat seorang karyawan menyelesaikan tugasnya.

##### **3. Pelaksanaan tugas**

Proses dimana individu atau kelompok menjalankan pekerjaan atau tanggung jawab yang telah ditentukan oleh organisasi atau lembaga. Ini mencakup segala aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar, waktu, dan tujuan yang telah ditetapkan.

##### **4. Tanggung jawab**

Kesadaran seorang karyawan terhadap tanggung jawabnya dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pertanyaan</b>
Disiplin Kerja (X1)	1. Kehadiran	1. Saya selalu hadir tepat waktu di kantor 2. Saya merasa hadir pada waktu yang tepat
	2. Ketepatan waktu kerja	1. Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan 2. Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan
	3. Berpakaian seragam	1. Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan 2. Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan
	4. Ketaatan terhadap aturan (Hafid, 2018)	1. Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan 2. Saya mengerti dan memahami aturan yang telah ditetapkan perusahaan
Kepuasan Kerja (X2)	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang 2. Saya senang dengan pekerjaan sesuai dengan harapan saya sendiri
	2. Gaji	1. Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari 2. Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja saya sendiri
	3. Promosi	1. Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan 2. Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan
	4. Pengawasan	1. Saya senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik 2. Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya
	5. Rekan kerja	1. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya 2. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya
	6. Kondisi kerja	1. Saya puas dengan fasilitas yang disediakan di tempat kerja

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
	(Latief <i>et al.</i> , 2019)	2. Saya puas dengan aturan kebersihan dan Kesehatan di tempat kerja
Kinerja Karyawan ( Y)	<b>1. Kualitas</b>	1. Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya memenuhi target 2. Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya
	<b>2. Kuantitas</b>	1. Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya 2. Saya merasa mampu menyelesaikan target yang telah ditetapkan
	<b>3. Pelaksanaan tugas</b>	1. Saya dapat melaksanakan tugas dalam waktu yang telah ditetapkan 2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan
	<b>4. Tanggung jawab</b> (Isvandiari & Idris, 2018)	1. Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap pekerjaan 2. Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik

#### F. Data dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

#### G. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai metode dan prosedur yang berbeda. Selain itu, pengumpulan data dapat diperoleh dari

sumber primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2013:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam suatu penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dengan demikian, peneliti yang tidak mengetahui teknik pengumpulan data tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner yang mengandung beberapa pernyataan dengan beberapa pilihan jawaban. Wawancara dilakukan pada bagian krani kepala dan asisten SDM dan umum. Kuisisioner dilakukan pada semua karyawan SDM dengan jumlah 80 responden. Menurut Sugiyono (2017) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pemberian kuisisioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **H. Teknik Pengukuran Variabel**

Skala Likert adalah instrumen yang digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Fenomena sosial yang telah ditetapkan dengan spesifik oleh peneliti menjadi variabel penelitian yang diukur melalui skala ini. Skala Likert memberikan kerangka pengukuran yang memungkinkan individu atau kelompok untuk mengekspresikan tingkat setuju atau tidak setuju mereka terhadap pernyataan atau konsep tertentu dalam konteks penelitian. Dalam penelitian ini, dipilih Skala Likert sebagai metode pengukuran. Instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert disusun dalam bentuk checklist dengan kolom yang dapat dicentang (√) sesuai dengan kategori jawaban yang telah disiapkan.



Tabel 3.2 Skor Skala

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sanusi (2017)

## I. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hasil uji validitas menyatakan bahwa apabila hasil uji menunjukkan nilai corrected item atau rhitung lebih dari sama dengan rtabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka instrumen dikatakan valid.

### 2. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas instrumen adalah tahap penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat pengukuran atau kuesioner yang digunakan mampu mengukur konsep atau variabel dengan akurat. Pada metode validitas melibatkan penilaian ahli untuk menilai kesesuaian isi instrumen, sehingga menggunakan analisis statistic untuk mengukur hubungan antara variable yang seharusnya terkait. Dengan mengikuti prosedur validitas ini, penelitian dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan memberikan gambaran yang akurat dan dapat diandalkan terkait dengan konsep atau variabel yang diukur.

## J. Teknik Analisis Data

### 1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu pendekatan statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana variabel bebas, dalam hal ini kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja (X1 dan X2), berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) Sugiyono (2013). Rumusan model regresi linier berganda dapat diungkap sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

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

X<sub>1</sub> = Kedisiplinan Kerja

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

E = Variabel Pengganggu

Dalam rumusan ini, Y mengacu pada kinerja karyawan, a merupakan konstanta, sedangkan b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> adalah koefisien regresi yang menunjukkan seberapa besar perubahan dalam variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>). Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> merujuk pada Kedisiplinan kerja dan Kepuasan kerja, masing-masing. Analisis regresi linier berganda ini membantu dalam memahami hubungan kompleks antara variabel-variabel tersebut dan dapat memberikan wawasan tentang sejauh mana faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan.

### 2. Rentang Skala

Menurut Sanusi (2017), analisis deskriptif adalah pendekatan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan interpretasi atau gambaran rinci mengenai data yang telah terkumpul. Tujuan dari analisis ini bukanlah untuk membuat kesimpulan umum atau universal. Metode statistik ini dapat digunakan ketika peneliti hanya ingin memberikan gambaran terperinci tentang data sampel, tanpa keinginan untuk membuat kesimpulan yang dapat diterapkan pada populasi secara keseluruhan. Analisis deskriptif sering dipilih

jika peneliti ingin fokus pada penggambaran karakteristik data yang terkumpul tanpa melakukan generalisasi terhadap seluruh populasi.

Analisis deskriptif menjadi alat analisis yang berguna untuk mengevaluasi data yang terkumpul melalui penyajian dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Tujuan utamanya adalah untuk menilai tingkat perolehan data terkait variabel penelitian dengan menggunakan kriteria penilaian seperti sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selain itu, dalam konteks pengukuran skala, rumus yang digunakan untuk menghitung rentang skala adalah:

Rumus 8.1 Rentang Skala

$$RS = \frac{(m-1)}{m} \quad \rightarrow \quad RS = \frac{(5-1)}{5} = 0,80$$

Sumber : (Sekaran & Bougie, 2016)

Keterangan:

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

RS = rentang skala

Rentang skala menjadi instrumen yang diterapkan untuk menjelaskan Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Langkah awal yang perlu diambil dalam proses pencarian rentang skala adalah menetapkan nilai skor terendah dan skor tertinggi yang mungkin terjadi. Dalam konteks penelitian ini, jumlah responden yang diambil sebagai sampel mencapai 80 orang, sementara variasi jawaban yang dapat dipilih sebanyak 5 opsi.

**Tabel 3.3 Tabel Rentang Skala**

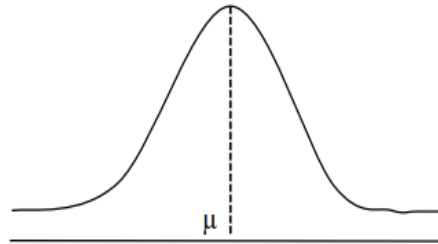
<b>Total skor variabel</b>	<b>Kategori Penilaian</b>
1,00 – 1,79	Sangat rendah / sangat buruk
1,80 – 2,59	Rendah / buruk
2,60 – 3,39	Cukup/ sedang
3,40 – 4,19	Tinggi/ baik
4,20 – 5,00	Sangat tinggi/ sangat baik

Sumber: (Sekaran & Bougie, 2016)

## K. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012), uji ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah nilai residu (perbedaan dalam keberadaan) mengikuti distribusi normal atau tidak. Distribusi normal pada nilai residu terlihat dalam bentuk kurva yang menyerupai lonceng, seperti yang terlihat pada kurva di bawah ini.



Gambar 3. 1 *Bell-Shaped Curve*

Kurva ini meluas ke kedua sisi dan tidak memiliki batas tertentu. Jika ada sejumlah besar data atau data terlalu sedikit, satu data dianggap sebagai anomali. Dalam situasi ini, jika data diurutkan berdasarkan ukuran, periode waktu, atau skala, dan data tidak menunjukkan distribusi normal, atau jika ukuran sampel terlalu kecil, maka metode analisis parameter digunakan. Penentuan metode analisis yang paling tepat menjadi sangat krusial.

Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan histogram dari Residual Regresi yang telah distandardisasi, analisis Chi-Square, atau dengan menggunakan nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dianggap normal jika nilai Z Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari nilai Z pada tabel atau jika nilai Probabilitas Sig (2 ekor)  $> \alpha$ ; Sig  $> 0,05$  (Wibowo, 2012: 62).

### 2. Uji Multikolonieritas

Menurut Priyatno (2012), keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi merupakan suatu kondisi yang berbeda dari situasi lainnya untuk semua observasi dalam model tersebut. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat variasi dalam varian residual values dalam model regresi. Dalam konteks ini, asumsi-asumsi untuk model regresi tidak

memerlukan metode pengujian berganda, termasuk Rho's Spearman, uji Glejser, uji Park, dan model grafik regresi. Dalam analisis ini, uji heteroskedastisitas akan dilakukan menggunakan uji Rho Spearman, yang berkaitan dengan nilai residu (nilai non-standar) dari setiap variabel independen. Jika signifikansi korelasi melebihi batas 0,05, maka model regresi mungkin menghadapi masalah.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo (2012), uji multikolonieritas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang ideal seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut tidak ortogonal, artinya variabel independen memiliki nilai korelasi antar sesamanya yang sama dengan nol.

Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolonieritas, tetapi dalam penelitian ini, deteksi multikolonieritas dalam model regresi difokuskan pada nilai toleransi atau faktor inflasi varian (VIF). Pemilihan toleransi atau VIF dipilih karena metode ini dianggap umum dilakukan dan dianggap lebih dapat diandalkan dalam mendeteksi keberadaan multikolonieritas dalam model regresi. Pengujian menggunakan toleransi atau VIF dianggap lebih komprehensif dalam menganalisis data.

Wibowo (2012) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan dengan toleransi atau VIF dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai toleransi  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai toleransi  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

## L. Uji Hipotesis

Untuk melakukan uji hipotesis, terdapat dua metode yang dapat digunakan, yakni melalui tingkat signifikansi atau probabilitas ( $\alpha$ ) serta tingkat kepercayaan (Wibowo, 2012). Suatu penelitian umumnya melibatkan dua hipotesis, yaitu hipotesis nol atau dikenal sebagai  $H_0$ , dan hipotesis alternatif atau sering disebut  $H_a$ . Dalam konteks penelitian ini, fokus pemeriksaan difokuskan pada atribut-atribut tertentu, yakni disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan dampaknya terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sebagai tambahan, perlu diperhatikan bahwa kedua jenis hipotesis tersebut merupakan instrumen kunci untuk mengevaluasi pengaruh karakteristik-karakteristik ini terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

### 1. Uji T

Sanusi (2017) menjelaskan bahwa jika peneliti bermaksud untuk mengidentifikasi pengaruh atau keterkaitan antara variabel independen dengan mengontrol dampak dari satu variabel independen, maka korelasi parsial digunakan sebagai alat analisis atau pengujian hipotesis. Uji hubungan parsial ini dilakukan melalui rumus berikut, dengan memperhatikan variabel kontrol,  $X_2$ , dalam proses pengujian.

#### Rumus Uji t / Uji Korelasi Parsial

$$R_{yx1.x2} = \frac{ryx1 - r_{yx2}.rx1.x2}{\sqrt{1-r2_{x1x2}} \sqrt{1-r2_{yx2}}}$$

Sumber: (Priyatno, 2012: 68)

Di mana:

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$Y$  = Kinerja Karyawan

Hipotesis mengenai variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dirumuskan sebagai berikut:

1.  $H_0$  (Hipotesis Nol): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan kinerja karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis.

2. Ha (Hipotesis Alternatif): Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan kinerja karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis.

Kriteria evaluasi hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima jika nilai signifikansi  $> 0,05$
2.  $H_0$  ditolak jika nilai signifikansi  $< 0,05$

## 2. Uji F

Menurut Priyatno (2012), uji F memiliki peranan penting dalam menunjukkan bahwa interpretasi perubahan pada variabel dapat dijelaskan dengan benar melalui persentase variabel independen, dan bukan sekadar kebetulan. Penggunaan uji F diselenggarakan untuk mengamati apakah terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel bebas atau independen secara simultan terhadap variabel terikat atau dependen. Uji F diaplikasikan untuk mendeteksi sejauh mana terdapat pengaruh bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### Rumus Uji F

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

Sumber: (Priyatno, 2012: 67)

Di mana:

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Data atau Kasus

R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

Hipotesis mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dirumuskan sebagai berikut:

1.  $H_0$  = Tidak ada pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.  $H_a$  = Terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria evaluasi hipotesis adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima jika nilai signifikansi  $> 0,05$
2.  $H_0$  ditolak jika nilai signifikansi  $< 0,05$

