

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan bagian operasional Hotel Santika Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Yudanegara No.57, Yudanegara, Kec. Cihideung, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46121. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian operasional Hotel Santika Tasikmalaya.

##### **3.1.1. Sejarah Hotel Santika**

Hotel Santika dirintis oleh kelompok Kompas Gramedia yang pada tahun 1978 berpikiran untuk melakukan diversifikasi unit bisnis di luar bisnis intinya sebagai media komunikasi. Salah satu hasilnya adalah pembentukan perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan. Pada tanggal 22 Agustus 1981, terbentuklah PT. Grahawita Santika. PT. Grahawita Santika memulai perjalanan bisnis perhotelan dengan cara memiliki dan mengelola hotel sendiri sampai mengelola hotel milik pihak lain atau sebagai perusahaan manajemen kontrak.

Dahulu ada sebuah hotel yang bernama Hotel Soeti. Hotel ini adalah hotel pertama yang diberli oleh PT. Grahawita Santika pada tahun 1981. Hotel ini berlokasi di Jalan Sumatera, Bandung. Sebuah lokasi yang sangat strategis di kota tersebut. Hotel Santika Bandung telah dibangun kembali dan dioperasikan pada tahun 1989. Hotel Santika Bandung menjadi hotel pertama dalam rangkaian bisnis

perhotelan PT. Grahawita Santika. Setelah pembukaan pertama di Bandung kemudian PT. Grahawita Santika mulai membuka hotel di kota-kota lain seperti Jakarta, Semarang, Cirebon, Surabaya, Yogyakarta, Pontianak, Kuta, Semiyak, Bali, Manado, Makassar dan lain-lain.

Santika Indonesia Hotels & Resorts hadir di Tasikmalaya, Jawa barat. Hotel Santika Tasikmalaya dibuka pada 24 September 2011 yang terletak di lokasi yang strategis di pusat kota Tasikmalaya di jalan Yudanegara No. 57. Hotel Santika Tasikmalaya merupakan hotel ke 37 di jajaran Grup Santika Indonesia Hotels & Resorts, yang juga merupakan Hotel Santika ke 13 dari kelas bintang 3. Hotel Santika Tasikmalaya dilengkapi dengan 97 kamar hotel dengan beberapa fasilitas seperti *ballroom, meeting room, lobby lounge, restaurant, Wi-Fi, LCD TV dan Safe Deposit Box* di setiap kamar, *Business Center, Swimming Pool* dan area parkir yang memadai. Untuk memudahkan pemesanan kamar hotel, Hotel Santika mempunyai aplikasi MySantika. Aplikasi tersebut bisa digunakan untuk *booking online* kamar dan juga terdapat bonus & promosi menarik didalamnya.

### 3.1.2. Logo Hotel Santika

Adapun logo Hotel Santika adalah sebagai berikut :



Sumber : HRD Hotel Santika Tasikmalaya

**Gambar 3.1 Logo Hotel Santika Tasikmalaya**

**3.1.3. Visi & Misi Hotel Santika**

Adapun visi dan misi Hotel Santika adalah sebagai berikut :

a. Visi

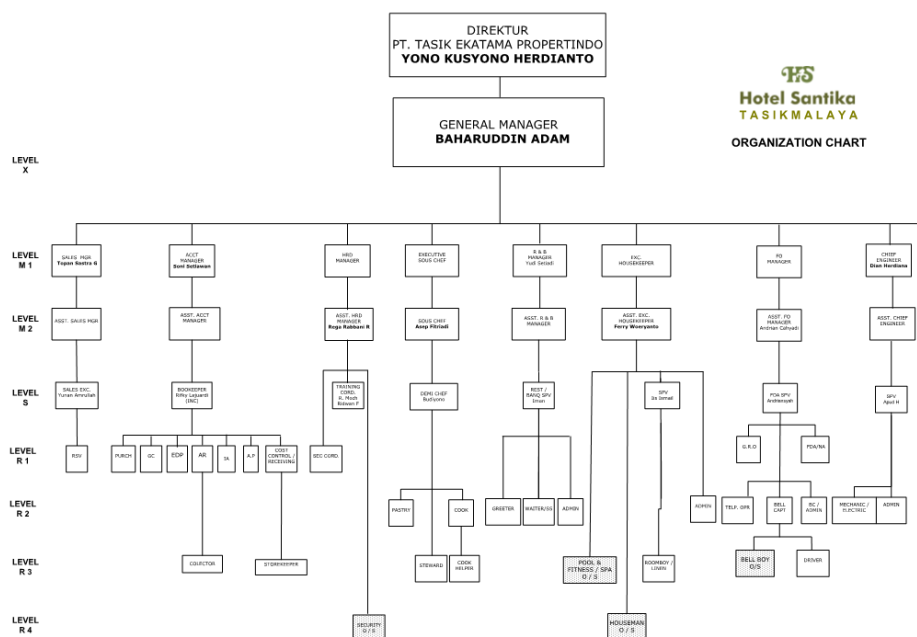
Menjadi jaringan hotel pilihan utama yang terbesar di Indonesia dan tersebar di Asia Tenggara.

b. Misi

Menciptakan nilai lebih bagi Stake Holders dengan menyajikan produk bermutu disertai pelayanan profesional yang ramah dalam mewujudkan “Sentuhan Indonesia” sebagai citra Santika.

**3.1.4. Struktur Organisasi Hotel Santika Tasikmalaya**

Adapun struktur organisasi yang ada di Hotel Santika Tasikmalaya adalah sebagai berikut :



Sumber : HRD Hotel Santika Tasikmalaya

**Gambar 3.2 Struktur Organisasi Hotel Santika Tasikmalaya**

### 3.1.5. Sebaran Tenaga Kerja Hotel Santika Tasikmalaya

**Tabel 3.1 Sebaran Tenaga Kerja Hotel Santika Tasikmalaya**

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Front Office</i>	6
2	<i>Housekeeping</i>	9
3	<i>F &amp; B Service</i>	9
4	<i>F &amp; B Product</i>	11
5	<i>Accounting</i>	6
6	<i>Sales &amp; Marketing</i>	6
7	HRD	2
8	<i>Engineering</i>	6
9	<i>Executive Officer</i>	1
<b>Total</b>		<b>56</b>

Sumber : HRD Hotel Santika Tasikmalaya

Adapun *Job Description* dari setiap jabatan yang terdapat pada Tabel 3.1 adalah sebagai berikut :

#### 1. *Front Office*

*Front office* bertanggung jawab kepada *Executive Officer*, ia bertanggung jawab atas semua hal yang bersangkutan dengan semua kegiatan operasional dan administrasi kantor depan. Menangani pertanyaan dan keluhan, menawarkan *membership* kepada para tamu, memiliki sifat ramah dan baik karena tamu hotel adalah tamu pertama yang bertemu dengan *front office*.

#### 2. *Housekeeping*

Bertanggung jawab terhadap kebersihan, keindahan, kenyamanan seluruh lingkungan dan area hotel, menyediakan alat-alat untuk

keperluan *housekeeping*, control dalam segi penghematan tanpa mengurangi standar hotel, memberikan perhatian lebih kepada para tamu. *Housekeeping* terdapat beberapa *section*. Ada *room boy* yaitu yang menyiapkan kamar, membereskan kamar. Ada linen yaitu mengatur kebersihan sprei, sarung bantal, handuk. Ada PA (*Public Area*) yaitu mengurus kebersihan area-area *Public*. Ada *Gardener* yaitu mengurus tanaman.

### 3. *F & B Service*

Membantu pelayanan kegiatan kepada para tamu hotel yang mana seluruh pesanan akan diantarkan dan dinikmati di kamar hotel. *Service* lebih mengurus ke restorannya, jika ada meeting mengurus *lay-out* nya seperti apa, semua minuman yang keluar dibuat oleh *Service*.

### 4. *F & B Product*

Mengurus dan bertanggung jawab terhadap kebutuhan pelayanan makanan, bertugas memberikan pelayanan terbaik dan berkualitas sesuai dengan standar pelayanan kepada tamu. Memperkirakan, merencanakan, dan mengendalikan pemesanan makanan untuk properti perhotelan dan *meeting*. Mengelola keuangan yang terkait dengan seluruh proses pencarian, memesan dan membeli makanan.

### 5. *Accounting*

Mencatat seluruh transaksi keuangan, dan membuat laporan keuangan hotel baik pemasukan dan pengeluaran, mengawasi aliran keuangan hotel, mengawasi dan mengontrol bagian pendapatan dan pengeluaran

hotel, membuat pembukuan atas segala transaksi pembelian barang di hotel.

6. *Sales & Marketing*

Bertugas melaksanakan pemasaran produk hotel, termasuk didalamnya promosi dan penjualan produk hotel. Memaksimalkan pendapatan hotel dengan mengembangkan program untuk meningkatkan hunian dan memanfaatkan fasilitas akomodasi. Mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan sikap pelanggan hotel. Bertanggung jawab untuk mengoordinasikan kegiatan marketing dan promosi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Bekerja sama dengan staff hotel lain untuk memastikan pelanggan puas dengan fasilitas dan waktu.

7. HRD

Bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, mulai dari tugas perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan SDM, Fokus pada implementasi program karyawan, membuat kondisi kerja lebih baik.

8. *Engineering*

Bertanggung jawab terhadap operasional, *maintenance* serta perencanaan peralatan hotel seperti lift, kelistrikan, air, *sound system*, dan AC. Bertanggung jawab terhadap pemeliharaan dan perbaikan bangunan. Melakukan pemeliharaan rutin serta pencegahan kebakaran.

### 9. *Executive Officer*

Sebagai pimpinan hotel, merencanakan dan mengontrol kebijakan hotel agar dapat berjalan maksimal, mengoordinasikan, mengawasi, dan menganalisis seluruh aktivitas bisnis di hotel. Sebagai fasilitator bagi seluruh karyawan, mengelola hotel sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat, merencanakan rencana strategis hotel. Mengawasi jalannya hotel dan mengoordinasikan seluruh departemen

## **3.2. Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei. Menurut Sugiyono (2013: 6) Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

### **3.2.1. Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2013: 38) operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

## 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Satuan (5)	Skala (6)
<b>Disiplin Kerja (X1)</b>	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada karyawan bagian operasional di Hotel Santika Tasikmalaya.	1. Taat terhadap aturan	1. Kehadiran karyawan tepat waktu	S K O R	O R D I N A L
		2. Taat terhadap aturan perusahaan	1. Berpakaian 2. Tingkah laku		
		3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab 2. Berhubungan dengan unit kerja lain		
		4. Taat terhadap aturan perusahaan lainnya	1. Mengikuti aturan yang ditetapkan 2. Memakai tanda pengenal		



(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas pada karyawan bagian operasional di Hotel Santika Tasikmalaya.	1. Penerangan	1. Penerangan dalam tempat kerja	S K O R	O R D I N A L
		2. Suhu udara	1. Sirkulasi udara dalam tempat kerja		
		3. Suara bising	1. Ketenangan dalam bekerja		
		4. Penggunaan warna	1. Pemilihan tata warna		
		5. Ruang gerak yang diperlukan	1. Kenyamanan ruang kerja		
		6. Keamanan kerja	1. Rasa aman		
		7. Hubungan karyawan	1. Hubungan karyawan dengan karyawan lain 2. Hubungan karyawan dengan atasan		
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu pada karyawan bagian operasional di Hotel Santika Tasikmalaya.	1. Kualitas	1. Keterampilan dalam memberikan pelayanan 2. Menjalankan prosedur kerja	S K O R	O R D I N A L
		2. Kuantitas	1. Tercapainya target		
		3. Waktu	1. Ketepatan waktu dalam menjalankan tugas		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		4. Penekanan Biaya	1. Sesuai dengan anggaran		
		5. Pengawasan	1. Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan		
		6. Hubungan antar karyawan	1. Kerjasama antar karyawan		

### 3.2.2. Teknik Pengumpulan Data

#### 3.2.2.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yang terdiri dari :

##### 1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan kuesioner. Data tersebut diperoleh langsung oleh peneliti dari responden terkait yaitu karyawan bagian operasional Hotel Santika Tasikmalaya.

##### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung dari berbagai pihak seperti buku, media online, literatur, artikel, jurnal penelitian maupun data dari Hotel Santika Tasikmalaya yang berkaitan dengan penelitian ini. Data tersebut berfungsi membantu dan mendukung data primer.

#### 3.2.2.2. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional Hotel Santika Tasikmalaya yang berjumlah 41 orang. Berikut tabel sebaran karyawan bagian operasional Hotel Santika Tasikmalaya :

**Tabel 3.3 Sebaran Karyawan Bagian Operasional Hotel Santika Tasikmalaya**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1	<i>Front Office</i>	6
2	<i>Housekeeping</i>	9
3	<i>F &amp; B Service</i>	9
4	<i>F &amp; B Product</i>	11
5	<i>Engineering</i>	6
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>

Sumber : HRD Hotel Santika Tasikmalaya

### 3.2.2.3. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Sampling* Jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2013: 85) *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bilah jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan kecil. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang karyawan operasional Hotel Santika Tasikmalaya.

#### 3.2.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

##### 1. Wawancara

Menurut Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2013: 231) Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

##### 2. Kuesioner (Angket)

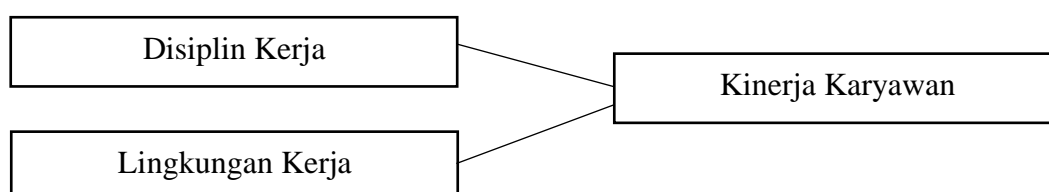
Menurut Sugiyono (2013: 142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

##### 3. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013: 240) Studi Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen tersebut bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

### 3.3. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, agar lebih jelas mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis menggambarkan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 3.3 Model Penelitian**

### 3.4. Teknis Analisis Data

Data yang telah diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 3.4.1. Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti : Frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Untuk pernyataan positif skala nilai yang digunakan adalah 5-4-3-2-1

**Tabel 3.4 Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif**

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	R	Ragu
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Sugiyono, 2013: 94)

2. Untuk pernyataan negatif skala nilai yang digunakan adalah 1-2-3-4-5

**Tabel 3.5 Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif**

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	R	Ragu
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Sugiyono, 2013: 94)

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban / frekuensi

N = jumlah responden

Setelah diketahui jumlah dari nilai keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

### **3.4.2. Uji Instrumen**

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan lalu dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis, perlu dilakukan uji validitas dan uji realibilitas terhadap kuesioner yang akan disebarkan.

#### **3.4.2.1. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2013: 121) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor. Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pertanyaan, kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , pertanyaan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas ini akan menggunakan program SPSS versi 20.

#### **3.4.2.2. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2013: 121) Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sebelum uji reliabilitas data dilakukan, harus terlebih dahulu dilakukan uji validitas data karena uji reliabilitas data membutuhkan data yang valid terlebih dahulu. Jika data tidak valid, uji reliabilitas tidak bisa dilakukan. Kriteria suatu data dikatakan reliabel adalah sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan reliabel.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tidak reliabel (gugur).

Untuk mempermudah perhitungan, uji reliabilitas ini akan menggunakan program SPSS versi 20.

### 3.4.3. Metode Successive Interval

Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data dengan skala pengukuran ordinal. Agar analisis dapat dilakukan maka data skala ordinal tersebut harus diubah ke skala interval dengan menggunakan metode *successive interval*.

Adapun langkah-langkah metode *successive interval* adalah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir dari jawaban responden.
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5. Yang disebut frekuensi (f).
3. Setiap frekuensi dibagi banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi. ( $P_i = f/n$ ).
4. Tentukan proporsi kumulatif (PK)
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus

$$SV = \frac{(\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit})}{(\text{area below upper limit} - \text{area lower upper limit})}$$

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus

$$\text{Score} = SV + (SV_{\min}) + li$$



#### 3.4.4. Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2007: 110) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Normalitas data dapat ditentukan dengan melihat histogram atau pola distribusi normal. Normalitas dapat diketahui dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dan grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya hubungan antara variabel independen dalam model. Model yang baik tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas antar variabel independennya. Ketentuan menguji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut :

- Apabila nilai  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0,1$  maka dianggap tidak terjadi multikolinieritas.
- Apabila nilai  $VIF > 10$  dan  $tolerance < 0,1$  maka dianggap terjadi multikolinieritas.

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians residual pengamatan satu dengan yang lain sama, maka disebut

homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk uji heterokedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji white. Tidak terjadi heterokadstisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

#### 4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2012) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t - 1$  (sebelumnya). Apabila ada korelasi, maka timbul masalah autokorelasi. Metode uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji *Run Test*, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil < dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi.
- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar > dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

#### 3.4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Nazir (2014: 410) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasi.

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

- $a$  = Bilangan Konstanta
- $b_1$  = Koefisien Regresi Disiplin Kerja
- $b_2$  = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
- $e$  = Error, gangguan variabel

#### **3.4.6. Koefisien Korelasi (r)**

Yaitu nilai koefisien yang dapat digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel, kenyataan kuat/tidak kuat hubungan tersebut akan digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien dan tafsiran korelasi dengan menggunakan program SPSS 20.

#### **3.4.7. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Menurut Susanto (2019) dalam jurnal, Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai adjusted  $R^2$  yang semakin besar (mendekati 1) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika adjusted  $R^2$  semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).