

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Trijaya Multi Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang pemasok alat berat untuk industri pertambangan, infrastruktur, minyak & gas, listrik, dan mesin yang didirikan pada tahun 2015 oleh sekelompok profesional yang sudah memiliki pengalaman kurang lebih 10 tahun di industri alat berat. PT Trijaya Multi Perkasa menyediakan dari alat berat tunggal hingga armada lengkap. Selain itu, PT Trijaya Multi Perkasa mampu memenuhi kebutuhan alat berat, servis, pemeliharaan, suku cadang, pelatihan, dan konsultasi.

3.1.2 Visi Perusahaan

PT Trijaya Multi Perkasa memiliki visi yaitu “Untuk mencari mesin baru dan bekas terbaik, dengan mesin yang terjangkau dan andal kepada mitra kami. Untuk tumbuh bersama dengan mitra di masa depan”.

3.1.3 Misi Perusahaan

Untuk mewujudkan visi perusahaan, PT Trijaya Multi Perkasa memiliki misi yaitu “Menjadi perusahaan terpercaya yang berskala nasional dan memiliki kemitraan yang kuat pada produsen dan konsumen, dengan memberikan produk yang berkualitas, saran, respon yang cepat, dukungan yang penuh kepada produsen dan konsumen, dan menjadi pilihan nomor satu”.

3.1.4 Struktur Organisasi



Sumber : Data Perusahaan, 2020

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT Trijaya Multi Perkasa

3.2 Desain Penelitian

Menurut Zikmund *et al.* (2013), desain penelitian adalah sebuah proses atau metode dalam menggabungkan serta mencari informasi yang dibutuhkan. Kerangka atau perencanaan pada penelitian merupakan isi dari desain penelitian. Pada tahap awal sudah ditetapkan tujuan penelitian, karena tujuan penelitian merupakan bagian dari desain penelitian dalam mengumpulkan informasi yang sesuai untuk memecahkan suatu masalah.

3.2.1 Research Data

Zikmund *et al.* (2013), menyatakan data penelitian didapatkan dari beberapa sumber, yaitu :

1. *Primary data*

Primary data adalah data yang diambil secara langsung menggunakan proses mewawancarai atau menyebarkan kuesioner terhadap responden yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

2. *Secondary data*

Secondary data adalah data yang diambil secara tidak langsung atau data pendukung, yakni didapatkan melalui jurnal, artikel, data perusahaan, buku, dan *website*.

Peneliti menggunakan *primary data* dan *secondary data* dalam penelitian ini. Pengambilan data dilakukan dengan proses *in-depth interview* dan menyebarkan *kuesioner* untuk mendapatkan data *primary*, sedangkan *secondary data* didapatkan dari beberapa jurnal, artikel, data perusahaan, buku, dan *website*.

Menurut Zikmund *et al.* (2013), terdapat 3 jenis penelitian, yaitu :

1. *Exploratory research*

Exploratory research merupakan sebuah penelitian yang dilakukan untuk menemukan ide yang potensial yang mempunyai peluang bisnis.

2. *Descriptive research*

Descriptive research merupakan sebuah penelitian yang mendeskripsikan suatu objek, individu, kelompok, organisasi atau lingkungan. Data didapatkan menggunakan proses survei, observasi, atau adanya data sekunder kuantitatif.

3. *Causal research*

Causal research merupakan penelitian yang dilakukan dengan proses penarikan kesimpulan dari sebab dan akibat atau menganalisis suatu permasalahan dari sebab dan akibat. Metode pengambilan data dilakukan dengan menggunakan sebuah eksperimen.

Peneliti menggunakan metode *descriptive research* dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quantitative research*. Penulis menggunakan *quantitative research*, karena sumber data yang diambil oleh peneliti adalah data kuesioner, yang nantinya peneliti akan melakukan analisis statistik dalam bentuk numerik. Kemudian, pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian *descriptive research*, karena pada penelitian ini data yang diperoleh melalui kuesioner yang berisikan, objek, orang, kelompok, organisasi atau lingkungan. Serta peneliti berusaha menjelaskan keadaan suatu perusahaan menggunakan variabel yang digunakan, yaitu *work environment*, *leadership style*, dan *employee performance*.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Zikmund *et al.* (2013), berpendapat bahwa populasi adalah sekumpulan orang yang terdapat dalam suatu organisasi atau entitas tertentu dan memiliki karakteristik yang sama. Pada penelitian ini, populasi yang menjadi target adalah karyawan PT Trijaya Multi Perkasa. Menurut Zikmund *et al.* (2013), sampel adalah sekumpulan orang atau bagian dari suatu

populasi. Pada penelitian ini, sampel yang ditetapkan oleh peneliti adalah karyawan tetap PT Trijaya Multi Perkasa yang telah bekerja minimal 1 tahun.

3.3.2 *Sampling Techniques*

Menurut Zikmund *et al.* (2013), membagi teknik pengambilan sampel menjadi 2 jenis, yaitu :

1. *Probability sampling*

Teknik *sampling* ini menggunakan sistem acak dalam proses seleksinya dengan memberikan peluang yang sama besar terhadap setiap populasi. Setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama dalam terpilihnya sebagai responden. Berikut beberapa jenis *probability sampling* yang bisa digunakan, yaitu :

a. *Simple random sampling*

Suatu prosedur *sampling* dengan pengambilan sampel dilakukan secara acak dan setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam sampel.

b. *Systematic sampling*

Suatu prosedur *sampling* dengan pengambilan awal sampel dilakukan secara acak, namun selanjutnya menggunakan nomor urut yang sudah ditetapkan.

c. *Stratified sampling*

Suatu prosedur *sampling* dengan pengambilan sampel dilakukan secara acak namun dari setiap lapisan yang ada pada populasi.

d. *Cluster sampling*

Sampel yang diambil pada teknik ini berdasarkan kelompok-kelompok individu. Teknik *cluster sampling* digunakan jika sampel pada objek yang akan diteliti sangat luas.

e. *Double sampling*

Suatu prosedur *sampling* dengan pengambilan sampel yang melibatkan dua atau lebih jenis *sampling* yang ada.

2. *Non-probability sampling*

Zikmund *et al.* (2013), menyatakan *non-probability sampling* adalah teknik *sampling* dimana unit sampel dipilih berdasarkan ketentuan atau penilaian pribadi dari peneliti itu sendiri. Berikut teknik-teknik dalam *non-probability sampling*, yaitu :

a. *Convenience sampling*

Teknik pengambilan sampel diambil berdasarkan pemilihan responden yang paling mudah untuk didapatkan.

b. *Judgemental sampling*

Teknik pengambilan sampel ini, peneliti memilih anggota sampel berdasarkan kriteria.

c. *Snowball sampling*

Teknik pengambilan sampel dimana peneliti memilih responden pertama menggunakan metode probabilitas, kemudian responden selanjutnya diperoleh dari informasi yang diberikan oleh responden awal.

d. *Quota sampling*

Pada teknik ini, peneliti menggunakan pengambilan sampel pada kelompok dari populasi yang dipilih berdasarkan karakteristik dan jumlah kuota yang sudah ditentukan.

Berdasarkan penjelasan beberapa teknik *sampling* di atas, peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling*, karena peneliti membutuhkan sampel karyawan tetap pada PT Trijaya Multi Perkasa. Kemudian, peneliti menggunakan teknik *judgement sampling*,

karena peneliti membutuhkan responden yang telah bekerja di PT Trijaya Multi Perkasa selama minimal 1 tahun.

3.3.3 *Sampling Size*

Menurut Slovin (1960) daam Sugiyono (2017), *sampling size* adalah bagian dari kuantitas dan spesifik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, dalam menentukan ukuran sampel yang dilakukan dengan cara memperkecil populasi karyawan tetap yang ada di PT Trijaya Multi Perkasa sebanyak 184 karyawan dengan menggunakan teknik dari Slovin. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel / jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = 10%

$$n = \frac{(184)}{1+(184 \times 10\% \times 10\%)} = 64,78 \text{ dibulatkan menjadi } 65$$

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak minimal 65 orang responden dengan tingkat eror sebesar 10%, sehingga jumlah ukuran sampel yang digunakan minimal 65 orang responden yang telah bekerja minimal 1 tahun.

3.3.4 **Metode Pengumpulan Data**

3.3.5 **Sumber dan Cara Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *primary* data dan *secondary* data dalam pengambilan data. Menurut Cooper & Schindler (2014) pada saat melangsungkan penelitian, maka peneliti membutuhkan *research data* dalam bentuk informasi. Terdapat dua bentuk *research data* yaitu :

1. *Primary Data*

Sebuah data yang ditemukan karena adanya bukti dan kendali atas suatu permasalahan.

2. *Secondary Data*

Sebuah tingkat pemahaman digunakan di antara peristiwa dan catatan.

Data yang peneliti dapatkan yaitu secara langsung dan spesifik terhadap objek penelitian. *Primary* data didapatkan langsung dari objek penelitian, yakni karyawan PT Trijaya Multi Perkasa. Sedangkan *secondary* data, peneliti mendapatkannya melalui *in-depth interview* dan penyebaran kuesioner secara *online*.

3.3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Zikmund *et al.* (2013), menyatakan terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan dalam mengumpulkan data, yaitu :

1. *Observation research*

Proses pengamatan yang dilakukan secara sistematis untuk merekam perilaku dari individu, objek kejadian yang terjadi.

2. *Survey research*

Metode pengumpulan data primer dimana data tersebut diolah terlebih dahulu untuk memperoleh hasil penelitian.

Berdasarkan metode yang telah diuraikan diatas, pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *survey research*. Dengan menggunakan metode tersebut, peneliti melakukan *in-depth interview* kepada 12 karyawan tetap pada PT Trijaya Multi Perkasa dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Trijaya Multi Perkasa.

3.4 Periode Penelitian

Periode penyebaran kuesioner pada penelitian ini dilakukan secara online, untuk *pre-test* dilakukan pada bulan November 2020 dengan tujuan untuk menguji apakah variabel yang

digunakan dapat dinyatakan *valid* dan *reliable*. *Pre-test* dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 30 orang yang bekerja di PT Trijaya Multi Perkasa. Kemudian, dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner secara online untuk *main-test* yang dilakukan oleh peneliti yang dibagikan kepada minimal 65 orang.

3.5 Skala Pengukuran Penelitian

Menurut Cooper & Schindler (2014), skala *likert* adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui nilai sangat setuju sampai sangat tidak setuju dari responden terhadap *measurement* yang diberikan. Lalu untuk mengetahui nilainya, diberikan skor untuk setiap *measurement* dan dijumlahkan secara keseluruhan.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

Pilihan Jawaban	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Cooper & Schindler, 2014

3.6 Definisi Operasional Variabel

Zikmund *et al.* (2013) menyatakan bahwa, variabel penelitian adalah adanya perbedaan dalam keseluruhan hal dimana perbedaan dapat ditemukan dari nilai yang dihasilkan. Sedangkan menurut Cooper & Schindler (2014), variabel adalah representasi yang dinyatakan pada tolak ukur dalam penelitian dan dapat dihitung, diukur, atau dikumpulkan.

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yang digunakan, yakni variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.6.1 *Independent Variable*

Menurut Cooper & Schindler (2014), *independent variable* adalah variabel yang diasumsikan oleh peneliti, sehingga memicu pengaruh terhadap *dependent variable*. Dalam penelitian ini *independent variable* yang digunakan terdiri dari tiga variabel :

1. Work Environment (X_1)

Tyssen (2005) dalam Pawirosumarto *et al.* (2017) berpendapat bahwa, *work environment* adalah suatu tempat dimana karyawan melakukan segala aktivitasnya, yang dapat membawa dampak positif dan dampak negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapan. *Work environment* yang positif dapat dilihat dari situasi yang kondusif sedangkan *work environment* yang negatif dilihat dari situasi yang tidak kondusif.

Variabel ini diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Skala 1 membuktikan rendahnya tingkat *work environment* pada perusahaan dan skala 5 membuktikan tingginya tingkat *work environment* pada perusahaan.

2. Leadership Style (X_2)

Dessler (2017), yang berpendapat bahwa *leadership style* biasanya dibedakan menjadi tiga karakteristik, yaitu :

1) *Autocratic*

Pemimpin harus bisa memberikan arahan yang jelas dan kapan harus dikerjakan.

2) *Democratic*

Pemimpin harus bisa menarik anggota grup untuk mengikuti pengambilan keputusan.

3) *Delegative*

Pemimpin yang memberikan kebebasan kepada bawahan dalam melakukan pekerjaan.

Variabel ini diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Skala 1 membuktikan rendahnya tingkat *leadership style* pada perusahaan dan skala 5 membuktikan tingginya tingkat *leadership style* pada perusahaan.

3. Organizational Culture (X₃)

Menurut Robbins & Coulter (2017), *Organizational culture* merupakan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bersama dalam melakukan sesuatu yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak dan yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Definisi budaya mengandung tiga hal. Pertama, budaya adalah persepsi. Ini bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, tetapi karyawan mempersepsikannya berdasarkan apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif. Ini berkaitan dengan bagaimana anggota memandang budaya dan mendeskripsikannya, bukan dengan apakah mereka menyukainya. Yang ketiga, meskipun individu mungkin memiliki latar belakang yang berbeda atau bekerja di tingkat organisasi yang berbeda, mereka cenderung menggambarkan budaya organisasi dalam istilah yang sama.

Variabel ini diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Skala 1 membuktikan rendahnya tingkat *organizational culture* pada perusahaan sedangkan skala 5 membuktikan tingginya tingkat *organizational culture* pada perusahaan.

3.6.2 Dependent Variable

Cooper & Schindler (2014) berpendapat bahwa *dependent variable* merupakan *variable* yang bisa diukur, diprediksi, atau diamati oleh peneliti dan diharapkan akan terpengaruh oleh *variable independent*. Pada penelitian ini, *dependent variable* yang digunakan oleh peneliti adalah *employee performance* (Y). Menurut Gordon (2000) dalam Pawirosumarto *et al.* (2017), *employee performance* adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, *employee performance* dapat memengaruhi besarnya kuantitas *output*, kualitas *output*, kehadiran, dan sikap yang kooperatif. Variabel ini diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Skala 1 membuktikan rendahnya tingkat *employee performance* pada perusahaan dan skala 5 membuktikan tingginya tingkat *employee performance* pada perusahaan.

3.7 Teknik Pengolahan Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2018), *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) adalah *software* yang digunakan untuk menganalisis data, menghitung statistik data parametrik atau statistik data non-parametrik yang berbasis *windows*. Pada penelitian ini, peneliti memilih menggunakan program IBM SPSS versi 25.0. SPSS merupakan *software* atau aplikasi yang dapat melakukan penghitungan statistik dan analisis data.

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur *measurement* yang bisa digunakan untuk kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan *valid*, apabila pertanyaan dari kuesioner tersebut dapat diukur. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) merupakan uji yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui apakah sebuah kuesioner *valid* atau tidaknya. Terdapat 4 alat uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat interkorelasi pada masing-masing variabel dan apakah bisa digunakan analisis faktor, diantaranya adalah :

1. *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)*

Nilai dari KMO ini harus ≥ 0.5 agar bisa digunakan untuk tahap selanjutnya Ghozali (2018).

2. *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*

Nilai harus ≥ 0.50 untuk mengetahui keseluruhan dari setiap variabel individual Hair *et al.*, (2014).

3. *Factor Loadings*

Nilai harus ≥ 0.50 dan idealnya ≥ 0.70 menurut Hair *et al.*, (2014).

4. *Bartlett Test of Sphericity*

Syarat untuk mengetahui nilai yang dikatakan valid untuk menunjukkan korelasi yang cukup antar variabel nilai *significant* ≤ 0.05 menurut Hair *et al.*, (2014).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur *measurement* yang digunakan dapat diukur dengan baik atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden konsisten atau stabil dan dapat digunakan untuk seterusnya. Salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk uji reliabilitas sebuah penelitian adalah uji statistik *Cronbach's Alpha* ≥ 0.70 .

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinieritas ditujukan untuk menguji suatu model regresi ditemukan korelasi antar variabel *independent*. Apabila tidak adanya korelasi di antara variabel *independent* maka model regresi dikatakan baik, namun jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol. Dalam uji multikolinieritas, memiliki syarat untuk mendeteksi terdapat

multikolinieritas atau tidak dapat diketahui dalam nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu syarat nilai *tolerance* ≤ 0.10 dan nilai VIF > 10 . Dapat disimpulkan bahwa terjadi korelasi antara variabel *independent* dalam suatu penelitian dan memiliki gejala multikolinieritas.

3.7.2.2 Uji Normalitas

Ghozali (2018) menyatakan, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan syarat pada nilai signifikansi dari hasil pengujian > 0.05 maka data terdistribusi secara normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi dari hasil pengujian < 0.05 maka data tidak terdistribusi secara normal. Kemudian metode yang handal dapat melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji park adalah salah satu metode yang digunakan untuk menguji kembali dan melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas, sehingga uji park memiliki metode bahwa *variance* merupakan fungsi dari variabel-variabel *independent* yang dinyatakan dalam persamaan. Tolak ukur untuk menentukan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah melihat persamaan regresi pada nilai signifikansi sebesar $> 0,05$ sehingga dapat diasumsikan data pada model memiliki asumsi homoskedastisitas.

3.7.2.4 Uji Park

Ghozali (2018) menyatakan bahwa, uji park adalah salah satu metode yang digunakan untuk menguji kembali dan melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas, sehingga uji park memiliki metode bahwa *variance* merupakan fungsi dari variabel-variabel *independent* yang dinyatakan dalam persamaan. Tolak ukur untuk menentukan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah melihat persamaan regresi pada nilai signifikansi sebesar $> 0,05$ sehingga dapat diasumsikan data pada model memiliki asumsi homoskedastisitas.

3.7.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) berpendapat bahwa, koefisien determinasi (R^2) merupakan alat digunakan untuk mengukur kapabilitas dari model dalam mendefinisikan variasi *independent variable*. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara 0 dan 1, apabila nilai (R^2) kecil mengidentifikasi bahwa kapabilitas *dependent variable* sangat terbatas. Kemudian, apabila nilai mendekati 1 mengidentifikasi *independent variable* memberitahukan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memproyeksi variasi *dependent variable*.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *multiple regression analysis* atau analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah teknik analisis yang digunakan dalam menganalisis hubungan antara *independent variable* dan *dependent variable* Ghozali (2018). Persamaan analisis regresi linier berganda disebutkan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y = *Employee Performance*

X₁ = *Work Environment*

X₂ = *Leadership Style*

X_3 = *Organizational Culture*

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi Linear

e = Residual (*error*)

Menurut Ghozali (2018) uji statistik t merupakan suatu dasar uji statistik yang memberitahukan seberapa jauh *independent variable* secara individual menerangkan variasi *dependent variable*. Uji statistik t memiliki tujuan untuk melihat apakah variabel satu berpengaruh kepada variabel lainnya.

Hipotesis nol (H_0) akan diuji apakah parameter (b) sama dengan 0, atau:

$H_0 : b = 0$, artinya apakah suatu *independent variable* bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap *dependent variable*. Hipotesis alternatif (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau: $H_a : b \neq$, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap *dependent variable*.

Model untuk menguji statistik t adalah dengan menyimpulkan uji hipotesis dan membandingkannya dengan nilai mutlak, dengan mengetahui uji statistik t dapat diterima atau tidak dapat diketahui dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kemudian apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka nilai H_0 diterima dan H_1 ditolak. Pada penelitian ini, peneliti mengambil keputusan uji statistik t dengan menggunakan *one tail* karena dalam variabel penelitian terdapat pengaruh positif dan negatif

3.7.3.2 Uji Signifikansi Keseluruhan dari Regresi Sampel (Uji Statistik F)

Ghozali (2018) berpendapat bahwa, uji statistik F digunakan tidak seperti uji t yang menguji signifikansi koefisien secara parsial regresi individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa semua koefisien regresi sama dengan nol, uji F menguji *joint* hipotesis bahwa b_1 , b_2 , dan b_3 secara bersama-sama sama dengan nol. Uji statistik F mempunyai prosedur yang dapat

digunakan yaitu kriteria pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cara melihat besarnya *p-value* dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0.05, dan cara lain yang dapat dilakukan dengan syarat apabila diketahui hasil uji F diatas 4 maka memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama. Oleh karena itu kriteria pengambilan keputusan pada uji statistik F dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Tingkat signifikansi < 0.05 maka H_a diterima atau $F > 4$,
- b. Tingkat signifikansi > 0.05 maka H_a ditolak atau $F < 4$

3.7.3.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2018) uji statistik t merupakan suatu dasar uji statistik yang memberitahukan seberapa jauh *independent variable* secara individual menerangkan variasi *dependent variable*. Uji statistik t memiliki tujuan untuk melihat apakah variabel satu berpengaruh kepada variabel lainnya.

Hipotesis nol (H_0) akan diuji apakah parameter (b) sama dengan 0, atau:

$H_0 : b = 0$, artinya apakah suatu *independent variable* bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap *dependent variable*. Hipotesis alternatif (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau: $H_a : b \neq 0$, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap *dependent variable*.

Model untuk menguji statistik t adalah dengan menyimpulkan uji hipotesis dan membandingkannya dengan nilai mutlak, dengan mengetahui uji statistik t dapat diterima atau tidak dapat diketahui dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kemudian apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka nilai H_0 diterima dan H_1 ditolak. Pada penelitian ini, peneliti mengambil keputusan uji statistik t dengan menggunakan *one tail* karena dalam variabel penelitian terdapat pengaruh positif dan negatif.

3.8 Tabel Operasional Variabel

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jurnal Referensi	Teknik Skala
1	<i>Work Environment</i>	<i>work environment</i> adalah suatu tempat dimana karyawan melakukan segala aktivitasnya, yang dapat membawa dampak positif dan dampak negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapan. <i>Work environment</i> yang positif dapat dilihat dari situasi yang kondusif sedangkan <i>work environment</i> yang negatif dilihat dari situasi yang tidak kondusif Tyssen (2005) dalam Pawirosumarto <i>et al.</i> (2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Area kerja saya bersih 2. Ukuran area kerja saya sesuai dengan kebutuhan 3. Lingkungan kerja saya tenang 4. Secara keseluruhan, saya puas dengan lingkungan kerja saya 	Hanaysha (2016)	<i>5-Likert-Scale</i>
2	<i>Leadership Style</i>	<i>leadership style</i> dibedakan menjadi tiga karakteristik, yaitu <i>autocratic</i> sebagai pemimpin harus bisa memberikan arahan yang jelas dan kapan harus dikerjakan. <i>Democratic</i> sebagai pemimpin harus bisa menarik anggota grup untuk mengikuti pengambilan keputusan. <i>Delegative</i> sebagai pemimpin yang memberikan kebebasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya percaya pada atasan saya 2. Saya menghormati atasan saya 3. Atasan saya memberikan tugas secara adil 4. Atasan saya memberikan tugas secara terstruktur 	Pawirosumarto <i>et al.</i> (2017)	<i>5-Likert-Scale</i>

		kepada bawahan dalam melakukan pekerjaan (Dessler, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> 5. Atasan saya mempunyai wewenang untuk menegakkan tindak disiplin kepada karyawan 6. Atasan saya mempunyai wewenang untuk menaikkan gaji karyawan 		
3	<i>Organizational Culture</i>	<i>Organizational culture</i> merupakan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bersama dalam melakukan sesuatu yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak dan yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins & Coulter, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan tempat saya bekerja menekankan pembangunan tim (<i>team building</i>) 2. Perusahaan tempat saya bekerja mendukung semangat kerja sama 3. Perusahaan tempat saya bekerja mendorong untuk saling berbagi 4. Perusahaan tempat saya bekerja menunjukkan tanggung jawab sosial (CSR) 5. Perusahaan tempat saya bekerja mendorong pengembangan proyek untuk masyarakat 6. Perusahaan tempat saya bekerja menekankan inovasi dari karyawan 7. Perusahaan tempat saya bekerja menekankan perkembangan teknologi baru 	Zheng (2019)	<i>5-Likert-Scale</i>

4	<i>Employee Performance</i>	<i>Employee performance</i> adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, <i>employee performance</i> dapat memengaruhi besarnya kuantitas <i>output</i> , kualitas <i>output</i> , kehadiran, dan sikap yang kooperatif Gordon (2000) dalam Pawirosumarto <i>et al.</i> (2017),	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan tempat saya bekerja menilai dari hasil pekerjaan karyawan. 2. Saya dapat mengembangkan kemampuan saya di perusahaan ini untuk karir masa depan saya. 3. Saya dapat menyampaikan ide – ide baru pada pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini. 4. Saya dapat bekerja sebagai bagian dari tim. 5. Saya merasa bahwa perusahaan tempat saya bekerja adalah tempat yang baik untuk bekerja. 	Pahos & Galanaki (2018)	<i>5-Likert-Scale</i>
---	-----------------------------	--	--	-------------------------	-----------------------