

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Profil dan Sejarah Singkat PT.XYZ

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan properti swasta terkemuka di Indonesia. Tidak hanya properti, PT. XYZ juga bergerak dalam bisnis kesehatan dan kecantikan, ritel, hotel & *resort*, jasa pelayanan perjalanan & kurir, multimedia & energi alternatif, makanan & agribisnis, dan juga terbuka untuk investasi strategis lainnya pada sektor terkait yang akan dipilih. PT. XYZ berupaya untuk dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat di daerah Tangerang dan sekitarnya. Serta, PT. XYZ juga berencana membangun kawan *real estate* di berbagai kota besar untuk dapat membantu masyarakat dalam menyediakan perumahan yang layak dan dibutuhkan untuk masyarakat di Indonesia

Adapun proyek pertama yang dilakukan oleh PT. XYZ adalah pengembangan perkotaan di wilayah Tangerang yang memiliki letak strategis karena lokasinya terhubung dengan jalan tol Jakarta-Merak, mudah mendapatkan akses dari Serang, Cilegon dan tempat wisata Anyer, serta memiliki jarak yang dekat dengan Bandara Internasional Soekarno-Hatta. PT. XYZ membangun infrastruktur yang baik dan lengkap dengan kombinasi keahlian dalam perencanaan kota, manajemen kota,

manajemen proyek dan konstruksi, manajemen properti, serta sumber daya manusia yang berdedikasi dan pemasok yang dipilih secara cermat. Adapun infrastruktur dan fasilitas yang telah dikembangkan oleh PT. XYZ, seperti: rumah sakit, area komersial, hotel, restoran, sekolah, Perguruan Tinggi, Angkutan Umum, Keamanan, Olahraga dan Rekreasi, serta Ruang Terbuka Hijau di Tangerang.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi yang dimiliki oleh PT. XYZ adalah “Menjadi perusahaan properti terkemuka di Indonesia, dengan membangun tempat tinggal dan orang-orang di seluruh bangsa dengan sepenuh hati.” Adapun Misi dari PT. XYZ adalah “Melayani dengan setia dan berkomitmen tinggi kepada pelanggan dan komunitas kami, sehingga mereka dapat hidup secara kesatuan dan berkelanjutan dengan mengembangkan kota-kota, real estate, pengembangan kota secara besar, infrastruktur dan lingkungan hidup berkualitas tinggi, sementara secara berkesinambungan juga mengamati dan mendukung pendidikan baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, ketika Indonesia menjadi sebagai bangsa kuat yang diakui secara global, yang bergerak ke era keemasannya selama 20-30 tahun ke depan.”

3.1.3 Nilai Perusahaan

Adapun nilai yang dianut oleh PT. XYZ maupun seluruh unitnya, yaitu :

1. *Integrity* : Integrasi dalam kepercayaan, pemikiran, kata-kata dan tindakan.
2. *Stewardship* : Sebuah pencarian, pengembangan, menggunakan pertanggungjawaban atas talenta, waktu dan harta yang telah dipercayakan kepada kita oleh Tuhan, untuk melayani dan berkembang biak dengan integritas.
3. *Respect* : Melayani pemegang kekuasaan dan kepentingan dalam semangat integritas dan pengawasan.

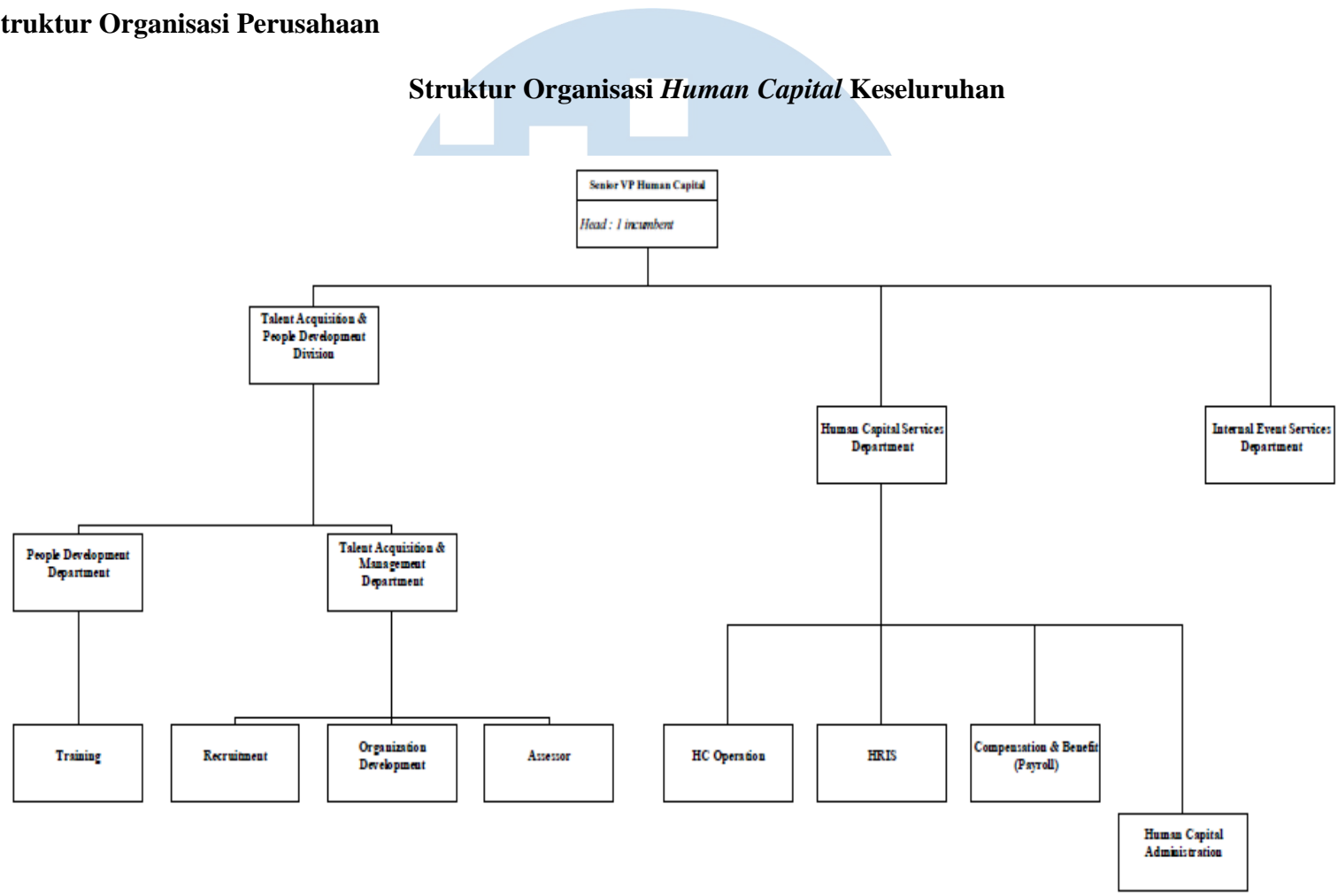
UMMN

UNIVERSITAS

MULTIMEDIA

NUSANTARA

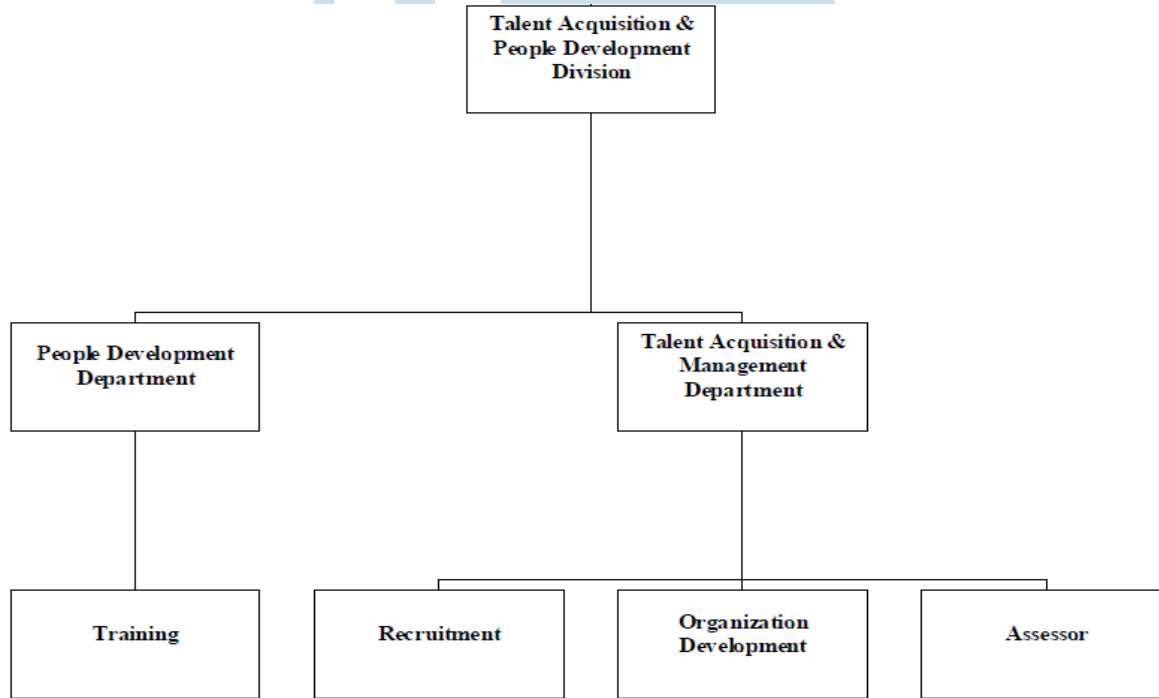
3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi *Human Capital*

Sumber: Data Perusahaan (2021)

Struktur Organisasi *Talent Acquisition and People Development*



Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Divisi *Talent Acquisition and People Development*

Sumber: Data Perusahaan (2021)

3.2 Desain Penelitian

Menurut Zikmund et al. (2013), Desain penelitian menawarkan suatu perencanaan atau kerangka yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian atau dengan kata lain desain penelitian adalah sebuah master plan yang menspesifikasikan metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa sebuah informasi yang dibutuhkan.

3.2.1. *Research Data*

Menurut Cooper dan Schindler (2014), *research data* merupakan sebuah situasi ketika peneliti melakukan adanya eksplorasi dari suatu topik penelitian, dimana memerlukan adanya pertimbangan mengenai berbagai jenis dari sumber informasi yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun sumber dari informasi dapat dikategorikan, sebagai berikut :

1. *Primary Sources* : data mentah atau hasil asli dari sebuah penelitian tanpa adanya sebuah interpretasi atau pernyataan yang dapat mewakili sebuah opini. Adapun sumber dari *primary source* yaitu, memo, peraturan, pidato atau wawancara (bisa dalam bentuk video, audio, dan transkrip tertulis), standar pengadilan atau keputusan, surat, serta data pemerintah yang dapat mencakup mengenai ekonomi, sensus, dan tenaga kerja.
2. *Secondary Sources* : sebuah hasil dari data primer atau data yang telah dikumpulkan sebelumnya tetapi sudah diinterpretasikan. Adapun sumber yang bisa didapat dari *secondary sources* yaitu, buku teks, artikel, majalah, ensiklopedia, buku pegangan, surat kabar, serta siaran dari berita.

3. *Tertiary Sources* : sebuah hasil dari adanya proses interpretasi hasil penelitian yang bersumber dari data sekunder atau *secondary sources*. Adapun sumber yang bisa didapatkan dari *tertiary sources* yaitu, bibliografi, indeks, serta alat bantu pencarian lain (bisa termasuk internet search engines).

Penelitian yang dilakukan menggunakan sumber data atau informasi dari *primary sources* dan *secondary sources*. Adapun *primary sources* yang peneliti dapatkan dari *in depth interview* dan juga penyebaran kuesioner. Pada *in depth interview* yang dilakukan kepada karyawan PT. XYZ, peneliti menggali sebuah fenomena masalah yang terjadi di perusahaan yang mengacu pada variabel penelitian *work environment, leadership style, organizational culture*, dan *employee performance*. Selain itu, peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner, dimana indikator dalam penelitian mengacu pada jurnal utama yaitu Pawirosumarto et al. (2017). *Secondary sources* yang peneliti gunakan dalam penelitian bersumber dari jurnal utama, artikel website, jurnal pendukung, dan buku-buku yang dapat diakses secara online mengenai topik penelitian.

3.2.2. Metode Penelitian

Menurut Zikmund et al. (2013), Adapun macam-macam jenis penelitian sebagai berikut antara lain :

1. *Descriptive research* : tipe penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai karakteristik pada orang, objek, kelompok, organisasi, ataupun lingkungan. Dapat diartikan juga bahwa *descriptive research* ini mencoba

untuk memberikan gambaran dari situasi tertentu dengan berbicara tentang siapa, apa, kapan, dimana, dan bagaimana.

2. *Exploratory research* : Penelitian ini berguna untuk memperjelas situasi yang membingungkan atau ambigu, dan untuk menemukan peluang potensial dari bisnis. Biasanya *Exploratory research* sering digunakan untuk memandu dan menyaring upaya penelitian selanjutnya. *Exploratory research* tidak diperuntukkan memberikan bukti konklusif untuk menentukan tindakan tertentu.
3. *Causal research* : jenis penelitian ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi sebuah hubungan dari sebab dan akibat. Jika terjadi sesuatu, pastinya akan selalu ada akibat.

Menurut Zimund et al. (2013) ada dua jenis penelitian yang dapat dilakukan, yaitu :

1. *Quantitative Research* : Jenis penelitian ini adalah penelitian yang mewajibkan peneliti untuk dapat meneliti, berdasarkan sistem pengukuran yang biasanya bersifat numerik yang ada dan menggunakan pendekatan analisis.
2. *Qualitative Research* : jenis penelitian ini menyediakan sebuah penafsiran yang akurat yang berdasarkan fenomena atau masalah yang terjadi, tanpa menerapkan adanya sebuah sistem pengukuran yang bersifat numerik.

Berdasarkan penjelasan mengenai jenis penelitian, maka yang dipakai oleh peneliti dalam melakukan penelitian adalah *descriptive research* untuk

menggambarkan karakteristik yang ada pada karyawan PT.XYZ, dengan menjelaskan dalam bentuk paragraf *descriptive*. Peneliti juga menggunakan metode *quantitative research*, karena peneliti akan melakukan sebuah metode pengukuran numerik dengan membuat berbagai pertanyaan yang disusun secara terstruktur dalam sebuah kuesioner, lalu kuesioner tersebut akan disebarakan kepada karyawan PT.XYZ yang nantinya akan diukur menggunakan skala *likert* 1-5, jadi data akan diolah dan akan berupa angka statistik.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi dan Sampel

Menurut Cooper dan Schindler (2014) populasi adalah semua unsur-unsur yang dapat ditarik untuk beberapa kesimpulan. Target populasi merupakan orang-orang, peristiwa, atau catatan yang dapat berisi mengenai informasi yang diinginkan yang menentukan apakah sebuah sampel harus dipilih untuk tujuan penelitian.

Pengertian *sampling* menurut Cooper dan Schindler (2014) adalah sebuah proses dalam memilih beberapa elemen dari sebuah populasi yang dapat digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari populasi.

Berdasarkan pengertian populasi dan sampel menurut Cooper dan Schindler (2014), populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. XYZ. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. XYZ

yang sudah bekerja minimal 1 tahun, dan berasal dari berbagai divisi di perusahaan.

3.3.2 *Sampling Techniques*

Ada beberapa teknik pengumpulan *sampling* menurut Zikmund et al. (2013), yaitu :

1. **Teknik *Sampling Probability*** adalah suatu teknik dalam pengambilan sampel yang memberikan peluang kepada setiap populasi untuk menjadi suatu sampel. 7 Jenis Teknik *sampling probability* :
 - a) *Simple Random Sampling (SRS)* : pengambilan sampel dimana setiap elemen dalam populasi memiliki probabilitas seleksi yang diketahui dan sama. Setiap sampel yang mungkin dengan ukuran tertentu (n) memiliki probabilitas yang diketahui dan sama untuk menjadi sampel yang benar-benar dipilih. Ini menyiratkan bahwa setiap elemen dipilih secara independen dari setiap elemen lainnya.
 - b) *Systematic Sampling* : pengambilan sampel dengan cara sampel dipilih dengan memilih titik awal acak dan kemudian memilih setiap elemen secara berurutan dari kerangka sampling.
 - c) *Stratified Random Sampling* : pengambilan sampel dengan membagi populasi ke dalam suatu kelompok yang homogen, lalu dari setiap kelompok diambil sampel secara acak dan berstrata, tetapi memungkinkan sebagian kurang proporsional. Pengambilan sampel dengan teknik ini terjadi jika populasi tidak sejenis (heterogen).

- d) *Proportional Stratified Sampling* : bagian dari *stratified random sampling*, tetapi teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara sampel dipilih berdasarkan kategori yang telah ditentukan oleh peneliti.
- e) *Disproportional Sampling* : teknik pengambilan sampel yang ditentukan dengan didasarkan pada sebuah perimbangan atau adanya sebuah analisa lanjutan karena suatu strata tidaklah proposional.
- f) *Cluster Sampling* : teknik pengambilan sampel yang dilakukan terhadap unit-unit yang terbagi kedalam satu kelompok (cluster). Dari setiap item (individu) yang ada di dalam kelompok yang terpilih akan diambil sebagai sampel.
- g) *Multistage Area Sampling* : pengambilan sampel yang dilakukan melalui 2 tahap atau lebih yang dilakukan secara bertingkat.

2. ***Teknik Sampling Nonprobability*** adalah Teknik yang setiap anggota populasi nya tidak memiliki kesempatan yang sama sebagai sampel. 5 jenis *nonprobability* :

- a) *Convenience Sampling* : pengambilan sampel yang mencoba untuk mendapatkan elemen sampel yang mudah digunakan. Seringkali, responden dipilih karena mereka kebetulan berada di tempat yang tepat pada waktu yang tepat.
- b) *Judgemental Sampling* : pengambilan sampel yang merupakan salah satu bentuk *convenience sampling* dimana elemen populasi dipilih berdasarkan penilaian peneliti.

- c) *Quota Sampling* : pengambilan sampel sesuai dengan jumlah dan kriteria standar yang telah ditetapkan. Dalam teknik ini proporsi karakteristik dari sampel yang dipilih harus sama dengan populasi.
- d) *Saturation Sampling* : pengambilan sampel dengan semua populasi digunakan sebagai sampel. Tetapi dengan syarat populasi tidak banyak.
- e) *Snowball Sampling* : pengambilan sampel dengan cara berantai, dimana mulai dari ukuran sampel yang kecil lalu menjadi besar. Teknik ini digunakan ketika peneliti tidak tahu mengenai populasi keseluruhan, hanya mengetahui satu dua orang saja.

Dalam penelitian ini melakukan teknik pengambilan sampel dengan *nonprobability sampling*, dimana peneliti menggunakan *judgemental sampling* dan *snowball sampling*. Peneliti menggunakan *judgemental sampling*, karena peneliti membutuhkan karakteristik responden dengan minimal 1 tahun kerja di PT. XYZ. Lalu, Penelitian ini juga menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara *snowball sampling*, karena peneliti menitipkan kuesioner kepada karyawan di satu departemen, kemudian karyawan yang telah mengisi kuesioner tersebut membantu peneliti untuk menyebarkan kuesioner penelitian ke karyawan lainnya.

3.3.3 *Sampling Size*

Menurut Hair et al. (2019), adapun landasan untuk menentukan ukuran minimum dari sampel dalam penelitian dengan mengasumsikan $n \times 5$ observasi.

Maka dari itu, berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas, penelitian ini mengambil ukuran sampel minimal 30 responden, lalu dengan menggunakan $n \times 5$ observasi dengan mengasumsikan $n=19$, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 (5×19) responden dari karyawan di PT. XYZ yang sudah bekerja dengan minimal durasi 1 tahun dan berasal dari berbagai divisi di perusahaan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Menurut Zimund et al. (2013), Dalam sebuah penelitian ada dua jenis sumber dan cara pengumpulan data, yaitu :

1. *Primary Data* : adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh individu maupun suatu kelompok yang diperoleh secara langsung dan bersifat spesifik dari objek yang ingin diteliti untuk mengatasi masalah yang terjadi. Data ini dapat digunakan dalam penelitian untuk kebutuhan mengatasi masalah dalam penelitian.
2. *Secondary Data* : adalah data yang dikumpulkan dari berbagai sumber yang terpercaya yang didapatkan secara tidak langsung untuk berbagai tujuan selain dari masalah yang terjadi.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai 2 jenis sumber data, maka peneliti menggunakan *primary data* yang diperoleh dari *in depth interview* dengan 8 orang karyawan lini pertama di PT. XYZ yang sudah bekerja minimal satu tahun di perusahaan dan peneliti juga menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT.

XYZ tersebut. *Secondary data* yang peneliti gunakan berasal dari beberapa sumber seperti beberapa buku teori, jurnal, maupun artikel yang memiliki hubungan dengan penelitian.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Zimund et al. (2013) ada beberapa metode-metode yang dapat digunakan dalam metode pengumpulan data, sebagai berikut :

1. *Observation research* : metode pengumpulan data ini merupakan sebuah proses yang sistematis dalam merekam sebuah pola-pola perilaku orang, objek, maupun kejadian yang terjadi.
2. *Survey research* : metode pengumpulan data primer yang dapat melalui komunikasi dengan beberapa sampel yang dapat diwakili oleh seorang individu.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode *survey research*, peneliti melakukan pengumpulan data primer dengan cara melakukan *in depth interview* dan menyebarkan kuesioner kepada sampel yaitu karyawan di PT. XYZ yang sudah bekerja dengan minimal durasi 1 tahun, dan berasal dari karyawan lini pertama atau karyawan level operasional dari berbagai divisi di perusahaan.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

3.5 Periode Penelitian

Penelitian ini akan melakukan penyebaran kuesioner untuk *pre-test* pada bulan Oktober - November 2021, dimana penyebaran kuesioner dilakukan secara *online*. Dalam penelitian ini, *pre-test* yang akan dilakukan adalah untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan digunakan dalam penelitian dengan jumlah responden sebanyak 30 karyawan dari PT. XYZ. Setelah dilakukan *pre-test*, maka peneliti akan melakukan penyebaran kuesioner *main-test* pada bulan November – Desember 2021, dengan jumlah responden 95 karyawan di PT. XYZ sesuai dengan kriteria.

3.6 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, berdasarkan menurut Zikmund et al. (2013), menyatakan bahwa skala *likert* dapat digunakan untuk mengukur seberapa setuju atau tidak setujunya responden terhadap pernyataan yang telah dibuat secara hati-hati mengenai suatu sikap yang sangat positif hingga sangat negatif terhadap fenomena yang terjadi. Adapun dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran dari *likert* 1-5.

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran *Likert*

Kategori	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Zimund et al. (2013)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Zikmund et al. (2013), Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang memiliki sebuah variasi atau dapat berubah-ubah dari satu contoh ke lainnya, variabel ini biasanya dapat menunjukkan adanya perbedaan nilai, biasanya dalam besaran atau kekuatan atau dalam arah. Variabel yang ada dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

3.7.1. Variabel *Independent* (X)

Menurut Zikmund (2013), variabel *independent* atau variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen dalam berbagai cara. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:

1. *Work environment (X1)*

Pawirosumarto (2017) menyatakan bahwa *work environment* atau lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan dapat melakukan aktivitasnya, biasanya dapat membawa dampak positif dan juga negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja mereka. Jika lingkungan kerja bersifat kondusif, maka ini akan membawa dampak baik bagi kelangsungan pekerjaan karyawan. Tetapi, jika lingkungan kerja kurang kondusif, maka hal ini akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan kerja karyawan.

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 (STS) sampai 5 (SS). Skala 1 menunjukkan bahwa rendahnya *work environment* dan skala 5 menunjukkan bahwa tingginya *work environment* di perusahaan.

2. *Leadership style (X2)*

Menurut Pawirosumarto et al. (2017), yang menyatakan bahwa *leadership style* adalah sebuah metode yang digunakan oleh seorang atasan atau pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku dari bawahannya. Selain itu menurutnya, *leadership style* adalah sebuah norma perilaku yang dapat digunakan oleh seseorang saat orang tersebut sedang berusaha untuk mempengaruhi perilaku bawahannya.

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 (STS) sampai 5 (SS). Skala 1 menunjukkan bahwa rendahnya *leadership*

style dan skala 5 menunjukkan bahwa tingginya *leadership style* di perusahaan.

3. *Organizational culture* (X3)

Menurut Raf et al. (2014) dalam Pawirosumarto et al. (2017) , yang menyatakan bahwa *organizational culture* adalah sebuah sistem dari nilai yang diyakini oleh semua anggota di dalam suatu perusahaan atau organisasi, diterapkan, dipelajari, dan juga dikembangkan sebagai sebuah sistem perangkat yang dijadikan sebagai acuan perusahaan dalam mencapai *goals*.

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 (STS) sampai 5 (SS). Skala 1 menunjukkan bahwa rendahnya *organizational culture* dan skala 5 menunjukkan bahwa tingginya *organizational culture* di perusahaan.

3.7.2. Variabel *Dependent* (Y)

Menurut Zikmund et al. (2013), variabel terikat (*dependent variable*) merupakan hasil proses atau variabel yang dapat dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah *employee performance*. Menurut Gordon (2000) dalam Pawirosumarto et al. (2017), yang menyatakan bahwa *employee performance* adalah seberapa besar karyawannya berkontribusi pada perusahaan yang dapat meliputi kuantitas output, kualitas output, kehadiran kerja dan juga sikap kooperatif. *Performance* dasarnya adalah apa saja yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh para karyawan.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Zikmund et al. (2013), Analisis data adalah sebuah aplikasi penalaran yang digunakan untuk memahami data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for the Social Science* versi 26) untuk melakukan pengolahan data.

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas dapat digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Jika dinyatakan valid berarti pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun 4 macam alat untuk menguji tingkat interkorelasi masing-masing variabel dan untuk mengetahui apakah dapat menggunakan analisis faktor, sebagai berikut :

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

Nilai KMO harus ≥ 0.5 , sehingga dapat digunakan untuk tahap selanjutnya (Ghozali, 2018).

2. *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*

Nilai MSA harus ≥ 0.50 , sehingga dapat mengetahui keseluruhan setiap variabel individual (Hair et al., 2019).

3. *Factor Loadings*

Nilai *factor loadings* harus ≥ 0.50 , biasanya idealnya ≥ 0.70 (Hair et al., 2019).

4. *Bartlett's Test of Sphericity*

Dapat dikatakan valid jika antar variabel berkorelasi dengan nilai *significant* ≤ 0.05 (Hair et al., 2019).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat yang dapat mengukur suatu reliable dari kuesioner yang memiliki suatu indikator dari variabel. Kuesioner dinyatakan handal atau *reliable* jika seseorang yang menjawab pertanyaan bisa menjawabnya dengan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Adapun alat untuk mengukur suatu *reliabilitas*, dapat digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), syarat nilai dari *Cronbach Alpha* harus ≥ 0.70 .

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinieritas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui suatu model regresi apakah didalamnya terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent variable*) atau tidak. Jika ditemukan tidak adanya korelasi antar variabel bebas, maka dapat dikatakan bahwa model regresi dikategorikan cukup baik. Tetapi, jika ditemukan korelasi dalam hubungan antar variabel bebas, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut tidak orthogonal atau dengan kata lain variabel bebas dengan tingkat korelasi sama dengan nol. Adapun sebuah syarat dalam uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah ada multikolinieritas atau tidak dapat dilihat berdasarkan nilai *tolerance*

dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai dari *tolerance* ≤ 0.10 dan nilai VIF ≥ 10 , sehingga menunjukkan adanya multikolinieritas. Tetapi, jika nilai *tolerance* ≥ 0.10 dan nilai VIF ≤ 10 , dapat dikatakan bahwa tidak terjadi sebuah multikolinieritas.

3.8.3.2 Uji Normalitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas memiliki sebuah tujuan untuk dapat melakukan uji mengenai apakah terdapat variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal di dalam model regresi. Keputusan dalam mengambil keputusan dalam uji normalitas dapat menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, dengan syarat sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan hasil pengujian menunjukkan > 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan hasil pengujian menunjukkan < 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Metode lain yang handal untuk mengetahui terdapat distribusi normal atau tidak dilihat melalui grafik histogram. Jika grafik histogram menunjukkan pola melenceng ke kiri maupun ke kanan (*skewness*), maka data dapat dinyatakan tidak terdistribusi normal. Serta, metode lain yang dapat digunakan untuk uji normalitas dengan cara melihat *probability plot* (*p-plot*). Biasanya dikatakan terdistribusi normal, jika data membentuk sebuah satu garis lurus yang mengikuti arah garis diagonal. Tetapi, jika sama sekali tidak memperlihatkan pola distribusi normal,

maka data akan tersebar jauh dari garis diagonal sehingga tidak mengikuti garis diagonalnya, sehingga model regresi tidak adanya sebuah normalitas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah metode yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan antara *variance* dari residual sebuah pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Dapat dikatakan sebagai model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi baik jika bersifat homoskedastisitas. Ketika *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap maka dikatakan sebagai homoskedastisitas, jika berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas. Dalam mengetahui apakah data tersebut terdapat heteroskedastisitas bisa dilihat melalui grafik dari *scatterplot*, apabila didalam grafik ada sebuah titik-titik yang memiliki pola tertentu dan teratur (melebar kemudian menyempit seperti gelombang), maka dapat menandakan bahwa terjadi sebuah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika ada pola terlihat jelas seperti titik-titik menyebar dibagian atas dan bawah angka 0 di sumbu Y, bisa dikatakan bahwa data penelitian homoskedastisitas. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk melihat adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melakukan uji glejser. Tujuan dari uji glejser adalah untuk melakukan regres nilai absolut residual dalam penelitian terhadap variabel independen. Adapun yang menjadi syarat untuk melihat homoskedastisitas sebuah penelitian, dapat tercermin dari persamaan regresi yang ada dengan nilai signifikan harus > 0.05 (Ghozali, 2018).

3.8.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah metode yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh model penelitian dalam menerangkan adanya sebuah variasi dari variabel terikat (*dependent variable*). Nilai dari koefisien determinasi ini biasanya diantara angka 0 dan angka 1. Jika nilai dari R^2 kecil maka dapat dikatakan bahwa terbatasnya kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen terbatas. Jika nilai mendekati angka 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen dapat menerangkan beberapa informasi untuk dapat memprediksikan adanya variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.8.4 Uji Hipotesis

3.8.4.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2018), Uji signifikan parameter individual bertujuan untuk melihat sejauh mana satu variabel bebas (*independent variable*) atau penjelas secara individual dapat menerangkan sebuah variasi dari variabel terikat (*dependent variable*). Metode untuk melakukan uji signifikan parameter individual adalah dengan cara membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Apabila nilai dari t-hitung $>$ t-tabel, maka hipotesis alternatif (H_A) dapat diterima dan artinya bahwa variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3.8.4.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), uji analisis regresi linear berganda memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar ketergantungan dari satu atau beberapa variabel bebas (*independent variable*) terhadap satu variabel terikat (*dependent variable*).

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini, adapun persamaan regresi yang digunakan, sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = *Employee performance*

α = Konstanta

β = Koefisien regresi linear

X_1 = *Work environment*

X_2 = *Leadership style*

X_3 = *Organizational culture*

e = Residual (*error*)

3.8.4.3 Uji Signifikansi Keseluruhan Regresi Sampel (Uji Statistik F)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji statistik F atau uji signifikansi keseluruhan regresi sampel merupakan metode untuk menguji ada atau tidaknya sebuah pengaruh yang ada dalam variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yang dilakukan secara bersamaan atau simultan. Dalam uji statistik F, sebagai kriteria dalam mengambil keputusan dapat melihat dari besarnya *p-value* dibandingkan dengan signifikansi sebesar 0.05 atau 5%. Cara lain yang dapat digunakan adalah dengan melihat hasil uji F, jika diatas 4 maka hasilnya memiliki pengaruh secara simultan. Maka dari itu, adapun kesimpulan dari syarat dalam uji statistik F untuk mengambil sebuah keputusan, sebagai berikut :

1. Jika tingkat signifikan > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak atau $F < 4$.
2. Jika tingkat signifikan < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau $F > 4$.

UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

3.9 Tabel Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

No.	Variabel dan Definisi Operasional	Measurement	Skala Pengukuran	Referensi
1.	<p><i>Work Environment</i></p> <p><i>work environment</i> atau lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan dapat melakukan aktivitasnya, biasanya dapat membawa dampak positif dan juga negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja mereka.</p> <p>Sumber : Pawirosumarto et al. (2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki lingkungan kerja yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan 2. Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan peralatan kerja yang masih layak untuk digunakan 3. Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan peralatan kerja yang lengkap sesuai dengan kebutuhan karyawan 4. Secara keseluruhan, saya puas dengan lingkungan kerja saya 	Skala <i>likert</i> 1-5	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan, & Rachmad Gunawan (2017)
2.	<p><i>Leadership Style</i></p> <p><i>Leadership style</i> adalah sebuah metode yang digunakan oleh seorang atasan atau pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku dari bawahannya. Selain itu menurutnya, <i>leadership style</i> adalah sebuah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya percaya kepada atasan saya 2. Saya menghormati atasan saya 3. Atasan saya memberikan pembagian tugas secara adil 4. Atasan saya memiliki wewenang untuk memberikan promosi kepada karyawannya 5. Atasan saya memiliki wewenang untuk menegakkan disiplin kerja 	Skala <i>likert</i> 1-5	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan, & Rachmad Gunawan (2017)

	<p>norma perilaku yang dapat digunakan oleh seseorang saat orang tersebut sedang berusaha untuk mempengaruhi perilaku bawahannya.</p> <p>Sumber : Pawirosumarto et al. (2017)</p>			
3.	<p><i>Organizational Culture</i></p> <p><i>Organizational culture</i> adalah sebuah sistem dari nilai yang diyakini oleh semua anggota di dalam suatu perusahaan atau organisasi, diterapkan, dipelajari, dan juga dikembangkan sebagai sebuah sistem perangkat yang dijadikan sebagai acuan perusahaan dalam mencapai <i>goals</i>.</p> <p>Sumber : Pawirosumarto et al. (2017)</p>	<p>1. Perusahaan tempat saya bekerja terus mendorong inovasi dari para karyawan</p> <p>2. Perusahaan tempat saya bekerja memprioritaskan karyawan</p> <p>3. Perusahaan tempat saya bekerja memprioritaskan kerja tim</p> <p>4. Saya dituntut untuk dapat bersaing secara positif di tempat kerja</p> <p>5. Saya dituntut untuk dapat berani mengambil risiko di tempat kerja</p>	Skala <i>likert</i> 1-5	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan, & Rachmad Gunawan (2017)
4.	<p><i>Employee performance</i></p> <p><i>Employee performance</i> adalah seberapa besar karyawannya</p>	<p>1. Saya menghindari hal yang dapat merugikan saya dalam bekerja</p> <p>2. Saya mampu menjalin kerjasama</p>		

berkontribusi pada perusahaan yang dapat meliputi kuantitas output, kualitas output, kehadiran kerja dan juga sikap kooperatif Sumber : Gordon (2000) dalam Pawirosumarto et al. (2017)	yang baik dengan rekan kerja saya	Skala <i>likert</i> 1-5	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan, & Rachmad Gunawan (2017)
	3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri		
	4. Saya selalu berusaha untuk dapat mempertahankan reputasi diri yang baik di dalam perusahaan		
	5. Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja		

