

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:2) metode penelitian merupakan proses fungsional berupa pengumpulan data, analisis dan interpretasi informasi yang berkaitan dengan objek penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Jenis penelitian yang digunakan adalah survey penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Sugiyono (2019:57) menjelaskan bahwa metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data yang terjadi pada masa lalu atau sekarang, tentang kepercayaan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel kelompok yang tidak mendalam, dan hasil penelitian secara umum biasanya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan antara variabel independen atau variabel bebas (X) Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta variabel dependent atau terikat (Y) kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Adapun penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu data yang akan diperoleh dengan menggunakan hasil penelitian kepustakaan dan lapangan serta pembagian kuesioner yang kemudian akan dianalisa sebagai bahan pertimbangan untuk menghasilkan data yang akurat dalam pembahasan, serta memberikan

gambaran bagaimana pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

### **3.2 Lokasi dan Periode Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, Banjarmasin yang beralamat Jl. S. Parman No. 57 Antasan Besar, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123.

#### **2. Periode Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Februari 2024 – Juni 2024.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel pada penelitian ini ditentukan oleh landasan teori yaitu semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Secara operasional variabel tersebut sebagai berikut:

#### **1. Semangat Kerja**

Definisi Konseptual: semangat kerja adalah dukungan perasaan untuk bekerja lebih giat dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja pada tenaga kerja akan dapat menciptakan suatu kondisi senang untuk bekerja, disiplin, teratur dan tertib dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Indikator semangat kerja pada pegawai ditunjukkan dengan memiliki inisiatif dalam bekerja, berpikir kreatif dan luas, senang dalam bekerja, memiliki tanggung jawab, dan memiliki kemauan dalam bekerja.

Definisi Operasional : semangat kerja adalah dukungan perasaan untuk bekerja lebih giat dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau instansi. Semangat kerja pada tenaga kerja akan dapat menciptakan suatu kondisi senang untuk bekerja, disiplin teratur dan tertib sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Indikator semangat kerja pada pegawai ditunjukkan dengan memiliki inisiatif dalam bekerja, berfikir kreatif dan luas, senang dalam bekerja, memiliki minat pada pekerjaannya, memiliki tanggung jawab, dan memiliki kemauan dalam bekerja.

## 2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Zainal, dkk , 2018:559).

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau instansi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

### 3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penelitian ini merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun indikator-indikator yang harus dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yaitu efektifitas dan efisiensi, orientasi, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Definisi Operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sebagai berikut ini :

**Tabel 3. 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Semangat Kerja ( $X_1$ )	Semangat kerja adalah dukungan perasaan untuk bekerja lebih giat dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau instansi.	Menurut Anggitasari dan Badar (2021:134): 1. Kegairahan seseorang 2. Kekuatan untuk melawan frustrasi 3. kualitas untuk bertahan 4. semangat kelompok

Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.	Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019 : 94): 1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat 2. Peraturan dasar tentang berpakaian 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit lain 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai dalam penelitian ini merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut Afandi (2018:89): 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas

- a. Anggitasari dan Badar (2021:134) indikator variabel semangat kerja ( $X_1$ ) ialah sebagai berikut kegairahan seseorang ( $X_{1.1}$ ), kekuatan untuk melawan frustrasi ( $X_{1.2}$ ), kualitas untuk bertahan ( $X_{1.3}$ ) dan semangat kelompok ( $X_{1.4}$ ).

Tabel 3. 2

## Definisi Operasional Variabel Semangat Kerja

Variabel	Indikator	Item	SS	S	N	TS	STS
Semangat kerja (X <sub>1</sub> ) Anggitasari dan Badar 2021:134	Kegairahan seseorang (X <sub>1.1</sub> )	Saya merasa termotivasi dan antusias saat datang ke tempat kerja.					
		Saya sering merasa bahwa waktu berlalu dengan cepat ketika saya sedang bekerja.					
	Kekuatan untuk melawan frustasi (X <sub>1.2</sub> )	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
		Saya mampu mencari Solusi alternatif ketika menghadapi hambatan atau masalah ditempat kerja.					
		Saya mampu mengatasi rasa frustrasi dan tetap menjaga semangat kerja saya.					
		Saya merasa mampu menghadapi tantangan di tempat kerja tanpa terlalu terpengaruh oleh perasaan frustrasi.					
	Kekuatan untuk bertahan (X <sub>1.3</sub> )	Saya memiliki kemampuan untuk belajar dari kegagalan dan menggunakan pengalaman tersebut sebagai pembelajaran untuk masa depan.					
		Saya merasa bahwa tanggung jawab dan komitmen saya terhadap pekerjaan membantu saya untuk bertahan dalam semangat kerja.					
		Saya tetap semangat dan termotivasi ditempat kerja meskipun menghadapi tekanan atau stres.					
	Semangat kelompok (X <sub>1.4</sub> )	Saya merasa bahwa semangat kerja kelompok memberikan dorongan tambahan bagi semangat kerja saya sendiri.					

		Saya percaya bahwa kerja sama dalam kelompok meningkatkan semangat dan produktivitas kerja secara keseluruhan.					
		Saya percaya bahwa semangat kelompok membantu mengurangi rasa Lelah dan stress ditempat kerja.					

(Sumber : Data Diolah, 2024)

- b. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indikator variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) ialah sebagai berikut peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat ( $X_{2.1}$ ), peraturan dasar tentang berpakaian ( $X_{2.2}$ ), peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit lain ( $X_{2.3}$ ), dan peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh ( $X_{2.4}$ ).

**Tabel 3. 3**

**Definisi Operasional Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Indikator	Item	SS	S	N	TS	STS
Disiplin kerja ( $X_2$ ) Singodimedjo dalam Sutrisno 2019:94)	Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat ( $X_{2.1}$ )	Peraturan jam masuk yang ketat membuat saya lebih disiplin dalam mengatur waktu keberangkatan ke tempat kerja.					
		Jam istirahat yang cukup dan terjadwal dengan baik memberikan saya energi baru untuk melanjutkan pekerjaan.					
		Kepatuhan terhadap jadwal masuk dan pulang yang ketat berkontribusi pada suasana kerja yang teratur dan terstruktur.					
	Peraturan dasar tentang berpakaian ( $X_{2.2}$ )	Peraturan berpakaian memberikan dampak positif terhadap citra profesional di tempat kerja.					

		Apakah anda setuju bahwa peraturan berpakaian harus memperhatikan norma-norma budaya dan nilai-nilai agama.					
		Kepatuhan terhadap peraturan berpakaian adalah indikator penting dari disiplin kerja seseorang.					
	Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit lain (X <sub>2,3</sub> )	Apakah anda setuju bahwa peraturan yang jelas tentang cara melakukan pekerjaan membantu meningkatkan efisiensi kerja.					
		Saya merasa peraturan yang jelas membantu mengurangi konflik antar unit lain.					
		Saya merasa peraturan kerja yang diterapkan memudahkan saya dalam berkomunikasi dan berkoordinasi dengan unit lain.					
	Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh (X <sub>2,4</sub> )	Saya percaya bahwa peraturan yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh membantu mempertahankan standar etika dan integritas di lingkungan kerja.					
		Saya setuju bahwa peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh harus diterapkan secara konsisten untuk semua pegawai, tanpa kecuali.					
		Saya setuju bahwa memiliki peraturan yang jelas tentang apa yang boleh dan tidak boleh dalam bekerja membantu menjaga keamanan dan ketertiban ditempat kerja.					

(Sumber : Data Diolah,2024)

- c. Afandi (2018:89) indikator variabel kinerja pegawai (Y) ialah sebagai berikut kuantitas hasil kerja (Y.1), kualitas hasil kerja (Y.2), efisiensi dalam melaksanakan tugas (Y.3), disiplin kerja (Y.4), inisiatif (Y.5), ketelitian (Y.6), kepemimpinan (Y.7), kejujuran (Y.8), dan kreativitas (Y.9)

**Tabel 3. 4**

**Definisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Indikator	Item	SS	S	N	TS	STS
Kinerja Pegawai (Y) Afandi 2018 : 89	Kuantitas Hasil Kerja (Y.1)	Saya setuju bahwa kuantitas hasil kerja yang tinggi menunjukkan kinerja pegawai yang baik.					
		Saya setuju bahwa kuantitas hasil kerja sangat penting dalam menilai kinerja seorang pegawai.					
		Saya setuju bahwa kuantitas hasil kerja yang tinggi merupakan aspek penting dari penulainan kinerja seorang pegawai.					
	Kualitas Hasil Kerja (Y.2)	Saya percaya bahwa evaluasi kinerja berdasarkan kualitas hasil kerja adalah cara efektif untuk mengukur kontribusi seorang pegawai.					
		Saya setuju bahwa kualitas hasil kerja adalah aspek penting dalam menilai kinerja seorang pegawai.					
		Saya setuju jika kualitas hasil kerja mencerminkan tingkat profesionalisme dan kompetensi seorang pegawai					
	Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas (Y.3)	Saya merasa bahwa meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan memerlukan strategi yang tepat dan kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik.					
		Saya merasa waktu yang efisien dalam menyelesaikan tugas mencerminkan produktivitas seorang pegawai.					
		Saya merasa bahwa efisiensi dalam menyelesaikan tugas merupakan indikator yang kuat untuk menilai kinerja pegawai.					
	Disiplin Kerja (Y.4)	Saya setuju bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menilai kinerja seorang pegawai.					

		Apakah anda setuju jika tingkat disiplin seorang pegawai mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan.					
		Apakah anda setuju menilai kinerja seorang pegawai berdasarkan seberapa disiplin mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka.					
	Inisiatif (Y.5)	Saya setuju bahwa inisiatif merupakan aspek penting dalam kinerja seorang pegawai.					
		Apakah anda setuju menilai kinerja seorang pegawai berdasarkan seberapa besar mereka menunjukkan inisiatif dalam menjalankan tugas-tugas.					
		Saya setuju jika inisiatif seorang pegawai mencerminkan tanggung jawab dan kreativitas mereka dalam bekerja.					
	Ketelitian (Y.6)	Apakah anda setuju bahwa ketelitian merupakan aspek penting dalam kinerja seorang pegawai.					
		Saya setuju tingkat ketelitian seorang pegawai mencerminkan tanggung jawab dan kehati-hatian mereka dalam menjalankan tugas.					
		Apakah anda setuju jika ketelitian harus menjadi kriteria utama dalam mengevaluasi kinerja seorang pegawai.					
	Kepemimpinan (Y.7)	Apakah anda setuju bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja dan memotivasi pegawai.					
		Saya setuju bahwa peran kepemimpinan dalam menentukan kinerja pegawai sangat penting.					
		Apakah anda merasa bahwa pemimpin anda adil dalam memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian anda.					
	Kejujuran (Y.8)	Apakah anda percaya bahwa pegawai di lingkungan kerja anda bertindak dengan jujur dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.					
		Apakah anda merasa bahwa atasan anda memberikan contoh yang baik dalam hal kejujuran dan integritas.					

		Saya setuju bahwa pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh organisasi mendukung pembentukn sikap jujur dalam bekerja.					
	Kreativitas (Y.9)	Apakah anda merasa bahwa lingkungan kerja di tempat anda mendorong dan mendukung kreativitas dalam melaksanakan tugas-tugas.					
		Apakah anda percaya bahwa kreativitas dalam kinerja pegawai dihargai dan diakui secara terbuka oleh atasan dan rekan kerja.					
		Saya setuju jika organisasi memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan kreatif pegawai.					

(Sumber: Data Diolah, 2024)

### 3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Bahri (2018:49), populasi adalah keseluruhan objek penelitian dan memenuhi karakteristik tertentu. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan yang berjumlah 21 orang pegawai.

Menurut Sugiyono (2017 : 81 ) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang Dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Data penelitian ini adalah data kualitatif, dimana penelitian ini merupakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung kepada sumber data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Variabel dalam penelitian ini adalah semangat kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian tentang organisasi, instansi, atau perusahaan yang diteliti.

#### 2. Metode Angket

Pengumpulan menggunakan metode angket yaitu suatu daftar yang berisi rangkaian pertanyaan-pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti untuk memperoleh informasi mengenai suatu masalah. Dalam memperoleh data yang diperlukan, angket diseberkan kepada reponden (orang yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam angket tersebut).

Instrumen pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket ada 3 angket yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu semangat kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Skala pengukuran semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai menggunakan skala likert :

Skor 5 = Sangat setuju

Skor 4 = Setuju

Skor 3 = Netral

Skor 2 = Tidak setuju

Skor 1 = Sangat tidak setuju

3. Studi Pustaka, yaitu usaha untuk mengumpulkan informasi maupun teori.

### **3.7. Teknik Analisa Data**

Menurut Sugiyono (2019), mengutarakan teknik analisa data merupakan sebuah langkah dalam mencari dan proses penyusunan secara sistematis data yang didapatkan berasal dari wawancara, hasil catatan lapangan dan hasil dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan dalam Menyusun ke dalam pola, memilih data mana yang dianggap penting dan data yang akan dipelajari, dan dibuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah responden yang akan dibagi. Analisis data yang lebih banyak menggambarkan fakta sebagaimana

adanya. Alat statistik yang digunakan antara lain : Tabel tunggal, tabel silang, distribusi frekuensi, analisis rata-rata, analisis varian dan sebagainya.

### **3.7.2 Uji Kualitas Data**

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Kualitas kuisisioner penelitian dan kesanggupan responden dalam menjawab pertanyaan yang ada didalamnya merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validasi dan uji reabilitas terhadap instrument pernyataan dalam kuisisioner.

### **3.7.3 Uji Validitas Data**

Menurut Sugiyono (2016 :75) menyatakan bahwa mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah di dapatkan setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuisisioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0.30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

### **3.7.4 Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2018:45), menyatakan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat

ukur ini dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0.60.

### **3.7.5 Uji Asumsi Klasik**

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti memiliki kualitas yang baik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### **3.7.6 Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2016:76) menyatakan bahwa tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Selain itu uji *Kolmogrov-Sminov* juga digunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari *alpha*, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) di atas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

### **3.7.7 Uji Multikolinieritas**

Menurut Sugiyono (2016:79) menjelaskan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

*Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah  $Tolerance > 0,1$  atau  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.7.8 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016 : 134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamat ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

### 3.7.9 Analisis Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80) menjelaskan bahwa alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (kemampuan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

$\alpha$  : intersep/konstanta

$b_1$  : koefisien regresi  $X_1$

$b_2$  : koefisien regresi  $X_2$

$X_1$  : Semangat Kerja

$X_2$  : Disiplin Kerja

### 3.8 Uji Hipotesis

Menurut Arifin (2017:17) menjelaskan bahwa uji hipotesis dilakukan dalam menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pengujian hipotesis dilakukan untuk membantu dalam pengambilan keputusan untuk membantu dalam pengambilan keputusan tepat dalam suatu hipotesis yang diajukan. Adapun proses-proses untuk menguji hipotesis yaitu diawali dengan menentukan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ), menentukan tes statistik dan perhitungannya, mengaplikasikan tingkat signifikansi, dan penentuan kriteria pengujian.

### 3.9 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa uji f digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Maka hipotesisnya adalah :

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitasnya yang dihitung  $<$  probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
2. Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ ).