

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosisatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018).

#### **3.2 Sumber Data**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat) antara *variabel independen* dengan *variabel dependen*. Menurut (Sugiyono, 2017) dilihat dari sumber perolehannya data dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu :

##### **1. Data Primer**

Merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi atau pun dalam bentuk file-file dan data ini harus dicari melalui nara sumber yaitu orang yang kita jadikan

objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi atau pun data.

## 2. Data Sekunder

Merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data ini sudah tersedia, sehingga peneliti hanya mencari dan mengumpulkannya saja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data ini diperoleh dari survey responden berupa kuisisioner.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data dengan langkah menyebarkan kuesioner. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis secara terstruktur kepada responden penelitian berkaitan dengan tanggapannya terhadap berbagai variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *rating scale*. *Rating scale* adalah rangkaian pilihan jawaban dimana responden diminta untuk menggunakannya dalam menunjukkan respon atau sikap.

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada individu yang bekerja di PT. Elangperdana Tyre Industry (Sugiyono, 2017:142). Kuesioner dengan bentuk pernyataan atau pertanyaan kepada responden yang dibuat secara terstruktur dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh peneliti.

#### 3.3.1 Studi Pustaka (*Field Research*)

Studi pustaka merupakan langkah awal dalam metode pengumpulan data. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data

dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada. Studi pustaka merupakan Maka dapat dikatakan bahwa studi pustaka dapat memengaruhi kredibilitas hasil penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2018)

### **3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

#### **1. Kuesioner**

Pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala *likert* untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

#### **2. Wawancara**

Wawancara merupakan langkah yang diambil selanjutnya setelah observasi dilakukan. Wawancara atau interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan informan. Wawancara dilakukan jika data yang diperoleh melalui observasi kurang mendalam.

#### **3. Observasi**

Observasi merupakan langkah kedua dalam melakukan pengumpulan data setelah penulis melakukan studi pustaka. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan tentang keadaan yang ada di lapangan. Dengan melakukan observasi, penulis menjadi lebih memahami tentang subyek dan obyek yang sedang diteliti.

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (2017) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di PT Elang Perdana Tyre Industry yang berjumlah 2000 pegawai (observasi peneliti, 2024). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil adalah 100 pegawai yang bekerja di PT Elangperdana Tyre Industry. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael*. Rumus Isaac dan Michael ini telah diberikan hasil perhitungan yang berguna untuk menentukan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10% (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini tingkat kesalahan atau *sampling error* dalam menentukan jumlah sampel yaitu pada tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan tabel penentuan sampel Isaac dan Michael (pada Lampiran 6), maka jumlah sampel pada populasi 2000 dengan Tingkat kesalahan 5%, berjumlah 100 sampel. Dari tabel penentuan sampel Isaac dan Michael dapat diketahui jumlah sampel penelitian ini yang akan diteliti yaitu sebanyak 100 orang.

Pegawai yang bekerja di PT Elangperdana Tyre Industry menjadi sampel penelitian dipilih berdasarkan *purposive sampling* (kriteria yang dikehendaki). Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai PT Elangperdana Tyre Industry
2. Pegawai yang mempunyai masa kerja lebih dari 1 tahun, dengan alasan sudah mengenal dengan baik aturan dan lingkungan perusahaan.

3. Bersedia mengisi kuesioner penelitian.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Untuk lebih jelas mengenai gambaran variabel tersebut dan agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja pegawai sebagai variabel terikat dan Core Value AKHLAK yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif atau disingkat menjadi AKHLAK sebagai variabel bebas. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1. Operasionalisasi Variabel Dependen dan Independen

NOMOR	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAA N
1	PRODUKTI VITAS KERJA (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Peningkatan hasil</li> <li>3. Semangat Kerja</li> <li>4. Pengembangan diri</li> <li>5. Efisiensi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Hasil Kerja: Jumlah produk atau jasa yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.</li> <li>2. Kualitas Hasil Kerja: Tingkat kesesuaian produk atau jasa dengan standar yang ditetapkan.</li> <li>3. Waktu Penyelesaian Kerja: Lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau proyek.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Anda menilai kualitas hasil kerja Anda dalam beberapa bulan terakhir?</li> <li>2. Apa yang Anda anggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi produktivitas Anda?</li> <li>3. Bagaimana Anda mengelola waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan?</li> </ol>

			<p>4. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya: Seberapa efektif karyawan menggunakan waktu, tenaga, dan bahan baku.</p> <p>5. Kemampuan Membuat Keputusan: Kemampuan karyawan dalam membuat keputusan yang tepat dan tepat waktu.</p> <p>6. Kreativitas dan Inovasi: Kemampuan karyawan dalam memberikan ide-ide baru dan solusi kreatif.</p> <p>7. Keterlibatan dalam Tim: Tingkat partisipasi</p>	<p>4. Apakah Anda merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan Anda?</p> <p>5. Bagaimana Anda menangani tekanan atau stres di tempat kerja?</p> <p>6. Apa yang bisa perusahaan lakukan untuk meningkatkan produktivitas Anda?</p> <p>7. Bagaimana Anda bekerja dengan rekan kerja</p>
--	--	--	--	---

			dan kerja sama dalam tim	Anda dalam tim?
2	Budaya Kerja	1. AMANAH	<p>1. Jujur: Karyawan berani mengungkapkan kebenaran tanpa penyesuaian</p> <p>2. Dapat Dipercaya: Karyawan dapat dipercaya untuk menjalankan tugas dengan baik.</p> <p>3. Tanggung Jawab: Karyawan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.</p> <p>4. Tepat Janji: Karyawan memenuhi</p>	<p>1. Bagaimana Anda menilai tingkat kejujuran di tempat kerja Anda?</p> <p>2. Apakah Anda merasa karyawan di perusahaan dapat dipercaya untuk menjalankan tugas dengan baik?</p> <p>3. Bagaimana Anda menangani tanggung jawab dalam pekerjaan Anda?</p> <p>4. Apakah Anda selalu</p>

			janji dan komitmen yang telah diambil.	memenuhi janji dan komitmen yang telah Anda ambil di tempat kerja?
		KOMPETEN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan Teknis: Pemahaman tentang pekerjaan dan bidang spesifik.</li> <li>2. Keterampilan Praktis: Kemampuan dalam menjalankan tugas dan menggunakan alat.</li> <li>3. Kreativitas: Kemampuan dalam menemukan solusi baru dan inovatif.</li> <li>4. Kerja Sama Tim: Kemampuan untuk bekerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Anda menilai pengetahuan teknis Anda dalam bidang pekerjaan saat ini?</li> <li>2. Seberapa percaya diri Anda dengan keterampilan praktis yang Anda miliki untuk menjalankan tugas sehari-hari?</li> <li>3. Bisakah Anda memberikan contoh</li> </ol>

			<p>efektif dalam tim.</p> <p>5. Pengambilan Keputusan: Kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dalam situasi tertentu.</p> <p>6. Komunikasi : Kemampuan menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif.</p> <p>7. Kepemimpinan: Kemampuan untuk memimpin dan memotivasi tim.</p>	<p>saat Anda menggunakan kreativitas untuk memecahkan masalah di tempat kerja?</p> <p>4. Bagaimana Anda berkolaborasi dengan rekan kerja dalam tim?</p> <p>5. Apa pendekatan Anda dalam pengambilan keputusan ketika menghadapi situasi yang menantang ?</p> <p>6. Seberapa efektif Anda dalam berkomunikasi dengan</p>
--	--	--	--	---

				<p>rekan kerja dan atasan?</p> <p>7. Bagaimana Anda menunjukkan kemampuan kepemimpinan di tempat kerja?</p>
		HARMONIS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi Efektif: Karyawan berbicara dan mendengarkan dengan baik.</li> <li>2. Hubungan Antar Pribadi yang Baik: Rekan kerja saling mendukung dan menghormati.</li> <li>3. Kerja Sama Tim: Karyawan bekerja sama</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Anda menilai kualitas komunikasi di tim Anda?</li> <li>2. Seberapa baik hubungan Anda dengan rekan kerja?</li> <li>3. Bagaimana Anda bekerja sama dengan tim untuk mencapai tujuan</li> </ol>

			<p>dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.</p> <p>4. Tingkat Konflik Rendah: Lingkungan kerja bebas dari konflik yang tidak perlu.</p> <p>5. Kepuasan Kerja: Karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.</p> <p>6. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan</p>	<p>bersama?</p> <p>4. Apakah Anda merasa lingkungan kerja Anda bebas dari konflik yang tidak perlu?</p> <p>5. Seberapa puas Anda dengan pekerjaan dan lingkungan kerja Anda saat ini?</p> <p>6. Bagaimana Anda menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?</p>
--	--	--	---	---

			kehidupan pribadi.	
		LOYAL	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masa Kerja: Lama waktu karyawan bekerja di perusahaan.</li> <li>2. Komitmen terhadap Perusahaan: Tingkat kesediaan karyawan untuk berkontribusi pada visi dan misi perusahaan.</li> <li>3. Partisipasi dalam Kegiatan Perusahaan: Keterlibatan karyawan dalam acara dan kegiatan perusahaan.</li> <li>4. Rekomendasi Perusahaan: Kemauan karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berapa lama Anda telah bekerja di perusahaan ini, dan apa yang membuat Anda bertahan?</li> <li>2. Bagaimana Anda menilai komitmen Anda terhadap visi dan misi perusahaan ?</li> <li>3. Seberapa sering Anda terlibat dalam kegiatan atau acara perusahaan ?</li> <li>4. Apakah Anda bersedia merekomende</li> </ol>

			<p>untuk merekomendasikan perusahaan kepada orang lain.</p> <p>5. Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.</p> <p>6. Kesiapan untuk Bertahan: Keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan meskipun ada tawaran pekerjaan lain.</p>	<p>rekomendasikan perusahaan ini kepada teman atau keluarga? Mengapa?</p> <p>5. Seberapa puas Anda dengan pekerjaan dan lingkungan kerja Anda?</p> <p>6. Jika Anda menerima tawaran pekerjaan lain, apa yang akan membuat Anda tetap memilih untuk bekerja di sini?</p>
		ADAPTIF	<p>1. Kemampuan Menghadapi Perubahan: Seberapa baik</p>	<p>1. Bagaimana Anda menghadapi perubahan mendadak</p>

			<p>karyawan beradaptasi dengan perubahan mendadak di tempat kerja.</p> <p>2. Kreativitas dan Inovasi: Kemampuan karyawan dalam mengembangkan ide-ide baru dan solusi kreatif.</p> <p>3. Kemauan untuk Belajar: Keinginan dan kemampuan karyawan untuk belajar hal-hal baru.</p> <p>4. Fleksibilitas : Kesiapan karyawan untuk berubah arah atau metode kerja sesuai</p>	<p>di tempat kerja?</p> <p>2. Bisakah Anda memberikan contoh ketika Anda harus mencari solusi kreatif untuk masalah baru?</p> <p>3. Seberapa sering Anda mengikuti pelatihan atau belajar keterampilan baru?</p> <p>4. Bagaimana Anda menyesuaikan metode kerja Anda ketika situasi berubah?</p> <p>5. Ceritakan tentang suatu saat ketika Anda</p>
--	--	--	---	---

			<p>situasi.</p> <p>5. Resiliensi: Kemampuan untuk bangkit kembali dari kegagalan atau tantangan.</p> <p>6. Kerjasama dalam Tim Berubah: Kemampuan bekerja sama dengan tim dalam situasi yang terus berubah.</p>	<p>menghadapi tantangan besar dan bagaimana Anda mengatasinya.</p> <p>6. Bagaimana Anda bekerja dengan tim yang mengalami banyak perubahan?</p>
		KOLABORATIF	<p>1. Komunikasi Terbuka: Keberhasilan dalam berbagi informasi secara efektif.</p> <p>2. Keselarasan Tujuan: Tingkat di mana tujuan individu dan tim sejalan.</p>	<p>1. Bagaimana Anda menilai kualitas komunikasi di tim Anda?</p> <p>2. Seberapa sering Anda dan tim Anda mendiskusikan dan menyelaraskan tujuan</p>

			<p>3. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan: Partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.</p> <p>4. Tanggung Jawab Bersama: Bersama-sama memikul tanggung jawab atas hasil tim.</p> <p>5. Kepercayaan dan Dukungan: Tingkat kepercayaan dan dukungan antara anggota tim.</p> <p>6. Resolusi Konflik: Kemampuan untuk menyelesaikan konflik</p>	<p>kerja?</p> <p>3. Sejauh mana Anda terlibat dalam proses pengambilan keputusan tim?</p> <p>4. Bagaimana Anda berbagi tanggung jawab dengan rekan kerja Anda?</p> <p>5. Apakah Anda merasa didukung dan dipercaya oleh anggota tim Anda?</p> <p>6. Bagaimana Anda biasanya menangani konflik yang muncul</p>
--	--	--	--	---

			<p>secara konstruktif.</p> <p>7. Keterlibatan Aktif: Tingkat partisipasi aktif dan kontribusi dalam tim.</p>	<p>dalam tim?</p> <p>7. Seberapa sering Anda berpartisipasi aktif dalam diskusi dan proyek tim?</p>
3	Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi Fisik</li> <li>2. Kondisi Psikososial</li> <li>3. Fasilitas dan Sumber Daya</li> <li>4. Keamanan Kerja</li> <li>5. Keseimbangan Kehidupan-Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebersihan, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan tata letak kantor.</li> <li>2. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, tekanan kerja, konflik peran, dan kejelasan peran.</li> <li>3. Ketersediaan fasilitas seperti ruang istirahat, fasilitas kesehatan, peralatan kerja, dan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah kantor atau tempat kerja Anda selalu bersih dan rapi?</li> <li>2. Apakah Anda merasa mendapat dukungan yang cukup dari rekan-rekan kerja Anda?</li> <li>3. Apakah Anda memiliki akses ke peralatan kerja yang Anda butuhkan?</li> </ol>

			<p>akses teknologi</p> <p>4. Kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja, frekuensi pelatihan keselamatan, dan tingkat kecelakaan kerja.</p> <p>5. Fleksibilitas jam kerja, kebijakan kerja jarak jauh, dan dukungan untuk keseimbangan kehidupan-kerja.</p>	<p>4. Apakah perusahaan Anda mematuhi standar keselamatan kerja yang tinggi?</p> <p>5. Apakah Anda memiliki fleksibilitas dalam jam kerja Anda?</p>
4	Kesejahteraan Karyawan	<p>1. Kesejahteraan Fisik</p> <p>2. Kesejahteraan Mental</p> <p>3. Kesejahteraan Emosional</p> <p>4. Kesejahteraan Sosial</p>	<p>1. Kesehatan umum, frekuensi sakit, dan akses ke fasilitas kesehatan.</p> <p>2. Tingkat stres, beban kerja, dan kebahagiaan</p>	<p>1. Apakah Anda merasa memiliki kesehatan yang baik secara keseluruhan?</p> <p>2. Apakah Anda</p>

			<p>3. Kepuasan kerja, dukungan emosional dari rekan kerja dan atasan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.</p> <p>4. Hubungan antar karyawan, dukungan sosial, dan partisipasi dalam kegiatan sosial di tempat kerja.</p>	<p>merasa tingkat stres di tempat kerja dapat Anda kelola dengan baik?</p> <p>3. Apakah Anda merasa puas dengan pekerjaan Anda saat ini?</p> <p>4. Apakah Anda merasa mendapat dukungan sosial yang memadai dari rekan kerja dan atasan?</p>
--	--	--	---	--

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

### 3.6 Metode Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2018) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan

dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Sedangkan menurut Moleong (2017) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Ketepatan dan keakuratan data yang terkumpul sangat diperlukan, namun tidak dapat pula dipungkiri bahwa sumber informasi yang berbeda akan memberikan informasi yang berbeda pula. Pekerjaan menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga fisik dan pikiran sendiri. Selain menganalisis data, peneliti juga perlu mendalami kepustakaan guna mengonfirmasikan teori.

Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian menggunakan model Miles and Huberman. Menurut Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2018) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.

### **3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Sugiyono (2008), analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau

lebih dua variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan dalam analisis regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kualitas Pengadaan Barang dan Jasa

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel bebas

X<sub>1</sub> = Kompetensi Sumber Daya Manusia

Nilai koefisien regresi disini sangat menentukan sebagai dasar analisis, mengingat penelitian ini bersifat fundamental method. Hal ini berarti jika koefisien b bernilai positif (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen, setiap kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan kenaikan variabel dependen. Demikian pula sebaliknya, bila koefisien nilai b bernilai negatif (-), hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dimana kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan penurunan nilai variabel dependen.

### **3.6.2 Analisis Korelasi Berganda**

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y atau mungkin kontribusi X<sub>1</sub> (kompetensi sumber daya

manusia), X2 (pengendalian intern) terhadap Y (kualitas pengadaan barang dan jasa) dengan menggunakan statistik yang dikenal dengan nama korelasi (r). Rumus analisis korelasi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \sqrt{\frac{JK_{regresi}}{JK_{total}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Ganda

JK = JKregresi

JK = JKtotal

Sugiyono (2008) memberikan keterangan mengenai pedoman yang digunakan untuk memberikan penafsiran terhadap tingkat hubungan koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2008

Berdasarkan nilai R yang diperoleh, maka dapat dihubungkan  $-1 < R < 1$  yaitu:

- a. Apabila  $R = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2 dan Y, semua positif sempurna.
- b. Apabila  $R = -1$ , artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X1, X2 dan Y, semua negatif sempurna.
- c. Apabila  $R = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

### **3.7 Uji Persyaratan Instrumen**

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah untuk mengetahui instrumen benar-benar mengukur hal yang ingin diukur (Sugiyono, 2010). Pengujian ini digunakan untuk konsistensi alat ukur kuesioner agar mendapatkan pengukuran yang konsisten, jika pengukuran akan diulang kembali dan digunakan juga untuk mengukur validitas item setiap pertanyaan dengan cara mengkorelasikan antara nilai item selanjutnya dilakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0,05$  sebesar 0,297 dibulatkan menjadi 0,30 (Singarimbun, 2008). Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0. Pengajuan validitas instrumen dilakukan melalui program komputer.

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Keterangan :

r hitung= Koefisien korelasi

$\sum X_i$  = Jumlah skor item

$\sum Y_i$  = Jumlah skor total (item)

N = Jumlah responden

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik (Arikunto, 2009). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Item pertanyaan (pernyataan) dikatakan reliabel bila diperoleh r hitung > r alpha = 0,600 Uji reliabilitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0. Dalam penelitian ini, reabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumennya berbentuk angket dan skala singkat. Adapun persamaannya sebagai berikut :

Keterangan :

r = reabilitas yang dicari

$\sum S_i$  = jumlah varian skor pada tiap-tiap item

St = varian total

n = jumlah item

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linier. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0. Rumusan hipotesis:

Ho : Model regresi berbentuk linier.

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria:

a. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak

b. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Sugiyono, 2018). Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ) maka data dikatakan tidak normal.

### 3.7.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: pelatihan (X1), motivasi berprestasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap profesionalitas pegawai (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$$

Keterangan:

Y = Kualitas pengadaan barang dan jasa

a = Konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Kompetensi pegawai

X<sub>2</sub> = Pengendalian internal

X<sub>3</sub> = Etos kerja

et = Kesalahan penggunaan

### 3.7.5 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2018). Hipotesis yang dipakai adalah:

$H_0: b_i = 0$ , artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: b_i > 0$ , artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3.6.6 Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018).

a. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu:

$H_0$ : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a$ : Ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

b. Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka:

Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.7.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan R square adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka R square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti R square, nilai adjusted R square dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen ke dalam model (Sugiyono, 2018).