

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di bagian *retur receiving* pada Gudang PT. Indomarco Prisma Cabang Bogor 1 pada bulan Maret 2022 hingga Agustus 2022, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.**

No	Kegiatan	Maret 22				April 22				Mei 22				Juni 22				Juli 22				Agu 22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Izin Penelitian			■	■																				
3	Persiapan Instrumen Penelitian					■	■	■	■																
4	Pengumpulan Data									■	■	■	■												
5	Pengolahan Data											■	■												
6	Analisis dan Evaluasi													■	■	■	■								
7	Penulisan Laporan																	■	■	■	■				
8	Seminar Hasil Penelitian																					■	■	■	■

Sumber: Rencana Peneliti (2022)

### 3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:55). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (*independen*) mempengaruhi variabel lain (*dependen*). Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3.3. Populasi dan Sempel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam peneliti ini seluruh karyawan *receiving retur* pada gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1 yang berjumlah 65 orang.

**Tabel 3.2. Populasi Karyawan Receiving Retur**

Jabatan	Jumlah karyawan
<i>Supervisor</i>	2
<i>Officer</i>	3
<i>Checker</i>	20
<i>Helper</i>	40
Total	65

Sumber: *receiving retur* pada Gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1

#### 3.3.2. Sempel

Menurut Sugiyono (2017:81), Sempel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metedo sampling yang digunakan yaitu sempel jenuh, merupakan seluruh karyawan *receiving retur* pada gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1 yang berjumlah 65 orang dijadikan sempel dalam penelitian ini. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2018:137) menyatakan bahwa, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas dan hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data oleh karena itu istrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila istrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan

datanya.

Selanjutnya perlu penulis sampaikan bahwa dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner, dikarenakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang menjadi objek peneliti. Caraini menurut peneliti merupakan cara yang efisien untuk mengumpulkan data dari responden dengan jumlah banyak dalam waktu yang serentak, selain itu responden juga dapat dengan leluasa menjawab pertanyaan dari peneliti.

### **3.5. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan suatu devinisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Dengan demikian, maka penulis akan mampu mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indikator dalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

#### **3.5.1. Variabel Bebas**

Varibel bebas (*independent variabel*) atau yang biasa disebut variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi varibel terikat (*dependent variable*) atau yang sering disebut dengan variabel Y, dalam peneliti ini yang menjadi variabel bebas meliputi:

##### **1. Gaya kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja parabawahan, mempengaruhi, dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan diharapkan oleh pemimpin.

Menurut Sutarto dalam Sutrisno (2018:222), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

- 1) Cara memberi perintah
- 2) Cara memberikan tugas
- 3) Cara berkomunikasi
- 4) Cara membuat keputusan
- 5) Cara mendorong semangat bawahan
- 6) Cara memberikan bimbingan
- 7) Cara menegakkan disiplin
- 8) Cara mengawasi pekerjaan bawahan
- 9) Cara meminta laporan dari bawahan
- 10) Cara memimpin rapat
- 11) Cara menegur kesalahan bawahan

## 2. Motivasi

Dalam Sutrisno (2018:110) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999). Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Pendapat tersebut didukung oleh Jones (1997), mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.

Menurut Sutrisno (2018:116) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dan dapat dilihat dari faktor-faktor :

- 1) Faktor *Intern*

Faktor *Intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor *Ekstern*

Faktor *Ekstern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- f. Kondisi lingkungan kerja
- g. Kompensasi yang memadai
- h. Supervisi yang baik
- i. Adanya jaminan pekerjaan
- j. Status dan tanggung jawab
- k. Peraturan yang fleksibel

3. Disiplin kerja

Disiplin merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan sifat seseorang dalam bertindak. Disiplin sering dikaitkan kegiatan dalam berkerja yang menghasilkan sesuatu baik berupa bentuk fisik maupun bentuk kerja. Menurut helmi dalam mohtar (2019).

Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai suatu perusahaan, menurut Hasibuan (2012) antara lain adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Disinilah letak penting asas *the right man in the right place and the right man in the right job* (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat).

2) Teladan pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan sekali dalam menentukan kedisiplinan

pegawai, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik misalnya jujur, berdisiplin, adil, serta sesuai dengan kata dengan perbuatannya.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya, jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik.

4) Keadilan

Keadilan juga ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan diminta diperlakukan sama dengan manusia yang lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin akan selalu berusaha berlaku adil terhadap semua bawahannya, dengan demikian akan tercipta disiplin yang baik pada diri setiap pegawai.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat sangat efektif untuk merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai, karena mereka merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Jadi waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, maka pegawai akan semakin takut

untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai juga akan semakin berkurang. Sanksi hukum harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada seluruh pegawai. Sanksi hukum harus bersifat mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya yang bertentangan dengan peraturan/ketentuan yang sudah disepakati bersama. Lebih jauh sanksi hukum haruslah wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, sehingga dapat menjadi alat motivasi bagi pegawai untuk menjaga dan memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawainya. Jadi pimpinan harus berani tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.

#### 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan, hubungan- hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal dapat dilakukan secara harmonis.

### **3.5.2. Variabel Terikat**

Variabel terikat atau dependen atau disebut variabel output merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal variabel bebas. Karena adanya variabel bebas, variabel terikat tidak dimanipulasi, melainkan diamati variasinya sebagai hasil yang dipradugakan berasal dari variabel bebas.

Dalam penelitian ini digunakan kinerja karyawan. Menurut Ansory, AL Fadjar dan Idrasari (2018:208) kinerja “adalah hasil kerja secara kuatitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai degan tanggung jawab yang diberikan ke pada nya”.

Beragamnya definisi kinerja menunjukkan konsep kinerja belum mendapatkan kata sepakat diantara para peneliti secara 186 manajemen sumber daya manusia umum, menurut Mitchell kinerja bisa di tunjukan dalam berbagai cara:

1. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu.
2. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi (misalnya, kehadiran).
3. Kinerja bisa menunjukkan perolehan-perolehan (*outcomes*) yang tidak erat kaitan dengan tindakan-tindakan tertentu (misalnya, penjualan).
4. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum menunjukkan sifat-sifat global perilaku spesifik (misalnya, ketegasan, keramah-tamhan).
5. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil-hasil perilaku kelompok dari pada perilaku individu (seperti, kemenangan permainan).

**Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel**

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Gaya Kepemimpinan (X1)	Menurut Sutarto dalam Sutrisno (2018:222), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cara memberi perintah</li> <li>2. Cara memberikan tugas</li> <li>3. Cara berkomunikasi</li> <li>4. Cara membuat keputusan</li> <li>5. Cara mendorong semangat</li> <li>6. Cara memberi bimbingan</li> <li>7. Cara menegakkan disiplin</li> <li>8. Cara mengawasi pekerjaan</li> <li>9. Cara meminta laporan</li> <li>10. Cara memimpin rapat</li> <li>11. Cara menegur kesalahan</li> </ol>	Skala Likert
Motivasi (X2)	Dalam Sutrisno (2018:110) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.	<p>Faktor <i>Intern</i> dan <i>Ekstren</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan untuk dapat hidup</li> <li>2. Keinginan untuk dapat memiliki</li> <li>3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan</li> <li>4. Keinginan memperoleh pengakuan</li> <li>5. Keinginan untuk berkuasa</li> <li>6. Kondisi lingkungan kerja</li> <li>7. Kompensasi yang memadai</li> <li>8. Supervisi yang baik</li> <li>9. Adanya jaminan pekerjaan</li> <li>10. Status dan tanggung jawab</li> <li>11. Peraturan yang fleksibel</li> </ol>	Skala Likert

Disiplin kerja(X3)	Disiplin merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan sifat seseorang dalam bertindak. Disiplin sering dikaitkan kegiatan dalam berkerja yang menghasilkann sesuatu baik berupa bentuk fisik maupun bentuk kerja. Menurut helmi dalam mohtar (2019).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan Pemimpin</li> <li>3. Balas Jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi Hukum</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan Kemanusiaan</li> </ol>	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Ansory, AL Fadjar dan Idrasari (2018:208) kinerja “adalah hasil kerja secara kuatitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai degan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prilaku kinerja yang sama</li> <li>2. Prilaku kinerja yang berbeda</li> <li>3. Insentif bisa mempengaruhi kinerja</li> <li>4. Prilaku tegas</li> <li>5. Penghargaan bisa mempengaruhi kinerja</li> </ol>	Skala Likert

Sumber: Peneliti (2022)

### 3.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisisregresi linear berganda. Dalam teknis analisi data ini bertujuan untuk menjawab rumusanmasalah atau hipotesisi penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

#### 3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran

Dalam penelitian ini untuk penilaian menggunakan Skala Likert, dimana setiap jawaban dari kuesioner yang peneliti sebar dibuat menjadi lima skala gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, contohnya seperti dibawah ini:

- a) Sangat Setuju (Skor 5)
- b) Setuju (Skor 4)
- c) Ragu-Ragu/Netral (Skor 3)
- d) Tidak Setuju (Skor 2)
- e) Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.4. dibawah ini

**Tabel 3.4 Angka Penafsiran**

Interval Penafsiran	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Ragu-Ragu/ Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil penelitian, 2022 (Data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

Keterangan :

- M = Angka Penafsiran
- F = Frekuensi Jawaban
- x = Skala Nilai
- n = Jumlah Seluruh Jawaban

### 3.6.2. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanupulasi). Guna menguji pengaruh beberapa variabel

bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat
- A = Intersep
- $b_1 - b_3$  = Koefisien Regresi
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- X3 = Disiplin kerja
- e = Standar Error

### 3.6.3. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diperlukan uji untuk membuktikan suatu data apakah data valid dan reliable. Peneliti ini menggunakan uji validitas dan realibilitas untuk menguji tersebut.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2017:53). Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menjamin bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data merupakan kuesioner yang valid. Uji validitas dengan rumus *Pearson Product Moment*”, adalah :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

- $r_{hitung}$  = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
- $\sum X$  = Jumlah skor item
- $\sum Y$  = Jumlah skor total (sebuah item)
- N = Jumlah responden

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan manual dengan rumus diatas melainkan dengan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Untuk melihat valid atau tidaknya pernyataan maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistic*.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur reliabilitas atau kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel ketika jawaban seseorang terhadap kuesioner tersebut adalah stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* >0,70 (Ghozali, 2017:47).

### 3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data itu berdistribusi normal atau tidak, ada 3 cara untuk menentukannya seperti pendekatan histogram, pendekatan grafik, dan *kolmogorov-smirnov*.

##### 1) Pendekatan Histogram

Pada grafik histogram, dikatakan variabel berdistribusi normal pada grafik histogram yang berbentuk lonceng apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

##### 2) Pendekatan Grafik

Cara lainnya melihat uji normalitas dengan pendekatan grafik. PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis sumbu x melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel sumbu y. Apabila plot keduanya berbentuk linier dapat didekati oleh garis lurus, maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

### 3) Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Dasar pengambilan keputusan untuk Kolmogorov Smirnov yaitu apabila nilai value pada kolom Asymp. Sig lebih besar dari level of significant  $\alpha = 5$ , maka tidak mengalami gangguan distribusi normal serta nilai Kolmogorov Smirnov lebih kecil dari 1,97 maka data dikatakan normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut atau tidak (yang benar adalah sama atau tidak terjadi heteroskedastisitas).

## 3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2017: 36) *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Uji multikolinieritas bertujuan melihat sejauh mana tingkat keeratan (asosiasi) antara variabel bebas. Cara untuk mengambil kesimpulan dengan melihat nilai *tolerance* atau VIF. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  atau VIF  $> 10$ .

### 3.6.5. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan ialah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi koefisien determinasi, uji F (uji simultan), uji t (uji parsial). Dalam penelitian pengujian hipotesis menggunakan uji t. Uji t ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2017:23).

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi  $R^2$  bertujuan pada pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Terdapat asumsi mengenai koefisien determinasi sebagai berikut: Nilai  $R^2$  berada diantara 0 dan 1 atau ( $0 < R^2$ ) (Ghozali 2017: 21).

### 2. Uji Simultan atau Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali 2017:96). Apabila nilai F lebih besar daripada F tabel maka  $H_0$  dapat ditolak pada tingkat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

### 3. Uji Parsial atau Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terkait secara individu (parsial). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

$T_{\text{hitung}}$  = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standar error koefisien regresi X

Sumber : Arikunto dalam Widayat (2008:73)

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

a.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

b.  $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1, 2, 3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan ketentuan sebagai berikut :

a.  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b.  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.