

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sentul City Tbk yang berlokasi di Jalan M.H Thamrin Kav 8 Sentul City, Cipambuan, Babakan Madang, Cipambuan, Kec. Babakan Madang, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama enam (enam) bulan yang dimulai dengan kegiatan berupa observasi lapangan pada Bulan Maret 2023, dilanjutkan dengan pengajuan izin penelitian, persiapan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan evaluasi, penulisan laporan serta seminar hasil penelitian yang dilaksanakan pada bulan Agustus 2023. Sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		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																								
3	Persiapan penelitian																								
4	Pengumpulan data																								
5	Pengolahan data																								
6	Analisis & Evaluasi																								
7	Penulisan laporan																								
8	Seminar hasil																								

Sumber: Rencana Penelitian (2023)

## **3.2. Jenis dan Metode Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Siyoto & Sodik dalam Hardani, dkk (2020:238-239) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari proses pengumpulan data, analisis data dan penampilan data. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai. Biasanya, penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian inferensial untuk menguji hipotesis. Hasil uji statistik dapat menyajikan signifikansi hubungan yang dicari. Sehingga, arah hubungan yang diperoleh bergantung pada hipotesis dan hasil uji statistik, bukan logika ilmiah.

## **3.3. Populasi dan Sampel**

### **3.3.1 Populasi**

Menurut Margono dalam Hardani, dkk (2020:361) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Sentul City Tbk Grup Delta (Tenaga Pemasar) yang berjumlah sebanyak 40 orang karyawan.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Husain dan Purnomo dalam Hardani, dkk (2020:362) sampel adalah sebagai anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan *sampling*. Selanjutnya, guna menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 40 orang karyawan PT Sentul City Tbk Grup Delta (Tenaga Pemasar).

## **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner/angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Selain itu peneliti juga menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi (pengamatan), yaitu dilakukan dengan cara melakukan pengamatan atau mengamati objek penelitian secara langsung.

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

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Pada penelitian digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

#### **3.5.1 Variabel Bebas**

Variabel bebas (*independent variable*) atau yang biasa disebut dengan variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) atau yang sering disebut dengan variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi yang penulis definisikan sebagai berikut:

##### **1. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian (Hasnawati, dkk, 2021:17-18). Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam Setiawan & Pratama (2019:25-26) adalah sebagai berikut:

##### **a. Kemampuan mengambil keputusan**

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

##### **b. Kemampuan memotivasi**

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Agustini, 2019:89). Indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan menurut Sastrohadiwiryono dalam Purnawati & Kusumayadi (2022:5829) yaitu:

a. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan seberapa sering karyawan masuk kerja dan dalam mengemban tugasnya.

b. Tingkat kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan adalah kesiagaan karyawan akan tugas dan perencanaan

organisasi ataupun masalah yang akan muncul disuatu hari nanti.

c. Ketaatan kepada standar kerja

Setiap organisasi memiliki masing-masing standaritas pekerjaan, baik dari waktu, maupun penyelesaian akan pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawannya.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Semua karyawan wajib mentaati peraturan yang dikeluarkan oleh pihak organisasi dan juga sebagai bentuk rasa taat karyawan terhadap aturan perusahaan.

3. Kompensasi ( $X_3$ )

Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi, baik dalam bentuk finansial/uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama (Sabrina, 2021:131). Indikator kompensasi menurut Anwari dalam Kurniawan, dkk (2020:117) yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan, atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Bonus merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

c. Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan sebagainya.

### 3.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Budiyanto & Mochklas, 2020:6). Menurut Robbins dalam Silaen, dkk (2021:6) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Selanjutnya guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran atas indikator di atas maka dapat dilihat pada Tabel 3.2. di bawah ini.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian (Hasnawati, dkk, 2021:17-18).	Indikator menurut Kartono dalam Setiawan & Pratama (2019:25-26) meliputi: a. Kemampuan mengambil keputusan b. Kemampuan memotivasi c. Kemampuan komunikasi d. Kemampuan mengendalikan bawahan e. Tanggung jawab f. Kemampuan mengendalikan emosional	Skala Likert
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/ organisasi (Agustini, 2019:89).	Indikator menurut Sastrohadiwiryo dalam Purnawati & Kusumayadi (2022:5829) a. Frekuensi kehadiran b. Tingkat kewaspadaan c. Ketaatan kepada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan kerja.	Skala Likert
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi, baik dalam bentuk finansial/uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama (Sabrina, 2021:131).	Indikator menurut Anwari dalam Kurniawan, dkk (2020:117) a. Gaji b. Bonus c. Tunjangan	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Budiyanto & Mochklas, 2020:6).	Indikator menurut Robbins dalam Silaen, dkk (2021:6) meliputi: a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketepatan Waktu d. Efektifitas e. Komitmen	Skala Likert

Sumber: Penulis (2023)

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik. Data-data yang telah dikumpulkan kemudian akan diolah menggunakan SPSS sehingga bisa diambil simpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan. Pada kesimpulan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel

independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.6.1 Skala dan Angka Penafsiran

Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan skala Likert. Menurut Hardani, dkk (2020:390-391) skala Likert merupakan skala yang terdiri dari serangkaian pernyataan tentang sikap responden terhadap objek yang diteliti. Setiap pernyataan memiliki 5 poin, dari skala *Agree* dan *Disagree*. Masing-masing skor item dijumlahkan untuk menghasilkan skor total bagi responden. Skala lima titik digunakan di sini.

1. Sangat setuju (Skor 5)
2. Setuju (Skor 4)
3. Netral (Skor 3)
4. Tidak setuju (Skor 2)
5. Sangat tidak setuju (Skor 1)

Dari jawaban atas pernyataan dalam kuesioner nantinya akan diolah sampai menghasilkan sebuah kesimpulan. Selanjutnya guna menentukan gradasi hasil jawaban responden dalam kuesioner, maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan untuk mengolah data mentah akan dikelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden.

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 3.3 di bawah ini.

$$\begin{aligned}\text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,80\end{aligned}$$

**Tabel 3.3 Angka Penafsiran**

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (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 berganda. Hardani, dkk (2020:394) mengemukakan bahwa analisis regresi berganda adalah teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih variabel independen pada variabel dependen tunggal yang diukur pada skala rasio. Melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), perhitungan matematika yang rumit untuk analisis ini dilakukan secara otomatis. Dimana, diasumsikan ada hubungan timbal balik antara variabel independen baik secara positif yang dihitung dalam perhitungan.

Adapun model matematika dari regresi linier berganda guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)
- a = Konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_n$	= Koefisien regresi
$X_1$	= Gaya kepemimpinan
$X_2$	= Disiplin kerja
$X_3$	= Kompensasi
$e$	= Standar error

Sumber: Yuliara (2016:2)

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

### 3.6.3 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kusioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

#### 1. Uji Validitas

Menurut Hardani, dkk (2020:393) validitas menjadi hal yang sangat penting karena validitas menjamin keabsahan pengukuran dari suatu alat ukur yang ditentukan dari variable-variabel yang digunakan dalam menentukan hubungan suatu kejadian atau fenomena.

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji tingkat validitas dari sebuah instrumen penelitian. Sederhananya uji validitas berkaitan dengan kualitas dari suatu instrument penelitian. Instrumen yang berkualitas tidak lain adalah instrument yang valid, yaitu yang dapat mengukur apa yang seharusnya di ukur (Purwanto 2018:56). Uji validitas dapat dilakukan dengan *bivariate correlation pearson* dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson*. Koefisien korelasi butir total dengan *bivariate pearson* dapat dicari dengan menggunakan formula *bivariate pearson* adalah sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum 1)^2] [n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{Ix}$  = Koefisien korelasi butir-butir (*bivariate pearson*)

$i$  = Skor butir

$x$  = Skor total

$n$  = Banyaknya subjek

Sumber: Wiyono dalam Purwanto (2018:63)

Adapun uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS. Sebuah butir pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai korelasi  $> 0,30$  (Purwanto, 2018:90).

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Hardani, dkk (2020:393) reliabilitas suatu alat ukur diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Keandalan (*reability*) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi. Suatu alat ukur dikatakan handal/reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama).

Reliabilitas berasal dari terjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Bila digabungkan, kedua kata tersebut akan mengerucut kepada pemahaman tentang kemampuan alat ukur untuk dapat dipercaya dan menjadi sandaran pengambilan keputusan. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika instrumen tersebut dapat menghasilkan data penelitian yang konsisten, karena dengan konsisten lah sebuah data dapat dipercaya kebenarannya. Jadi sebuah instrument dapat dikatakan reliabel jika menghasilkan data yang sama kendati digunakan dalam waktu yang berbeda asalkan karakteristik dari subjek adalah sama (Purwanto, 2018:74). Rumus uji reliabilitas dengan formula alpha ( $\alpha$ ) adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(S_{y1^2} + S_{y2^2})}{S_x^2}$$

Keterangan:

$S_{y1^2}$  dan  $S_{y2^2}$  : Varian skor belahan 1 dan belahan 2

$S_x^2$  : Varian skor tes

Sumber: Purwanto (2018:83)

Adapun uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS. Instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Purwanto, 2018:105).

### **3.6.4 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi linier berganda khususnya yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantaranya meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji linieritas. Dalam penelitian ini akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### **1. Uji Normalitas**

Klasifikasi data baik berupa data interval maupun rasio yang sudah didapatkan melalui pengumpulan data selanjutnya akan diuji berdasarkan analisis statistika parametrik. Analisis statistika parametrik digunakan untuk menguji parameter populasi melalui analisis statistika atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Namun untuk dapat dilakukan uji analisis statistika parametrik, data tersebut dipersyaratkan harus berdistribusi normal. Pembuktian data berdistribusi normal dilakukan dengan mengadakan pengujian normalitas terhadap data (Widana & Muliani, 2020:1).

Uji normalitas dapat digunakan untuk membuktikan sampel berasal dari suatu populasi berdistribusi normal atau bisa juga membuktikan populasi yang dimiliki berdistribusi normal. Banyak cara bisa digunakan untuk membuktikan kenormalan suatu data, seperti metode *Kolmogrov-Smirnov*. Namun pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS. Beberapa ahli analisis statistika menyebutkan bahwa apabila jumlah data lebih dari 30 ( $n > 30$ ) maka data tersebut sudah diasumsikan sebagai data berdistribusi normal (Widana & Muliani, 2020:2).

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam suatu penelitian memiliki unsur-unsur yang sama. Seharusnya, antara variabel-variabel bebas yang akan dianalisis tidak diizinkan mengandung aspek, indikator, ataupun dimensi yang sama, karena apabila antar variabel bebas mengandung aspek atau indikator yang sama maka koefisien regresi yang didapatkan menjadi bias dan tidak bermakna (Widana & Muliani, 2020:55).

Ghozali dalam Widana & Muliani (2020:55-56) menyatakan bahwa pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas pada model regresi dapat ditentukan berdasarkan nilai *Tolerance* (toleransi) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP). Variabilitas dari variabel bebas akan diukur dengan nilai *Tolerance* yang didapat pada *output* pengujian. Nilai *Tolerance* rendah maka nilai VIF akan tinggi, ini dikarenakan  $VIF = 1/tolerance$ , sehingga menunjukkan kolinieritas yang tinggi Widana & Muliani (2020:56). Adapun pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF yang terdapat pada tabel *coefficients* hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan suatu uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Biasanya jika dalam suatu model analisis regresi terdapat bias atau penyimpangan, estimasi model yang akan dilakukan menjadi sulit dikarenakan varian data yang tidak konsisten (Widana & Muliani, 2020:65).

Terdapat dua cara untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas pada suatu model regresi yaitu pertama dengan melihat grafik *scatterplot* dan yang kedua dengan melihat nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan *residual error* (ZPRED). Jika dianalisis berdasarkan grafik plotnya (*scatter*), apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y maka dapat dipastikan tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Model penelitian yang baik ialah tidak terdapat heterokedastisitas (Ghozali dalam Widana & Muliani, 2020:65-66).

Sehingga tidak terdapat bias atau penyimpangan antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Adapun pada penelitian ini akan dilakukan uji heterokedastisitas dengan pengolahan data menggunakan SPSS.

### 3.7. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah 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 uji F (uji simultan), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji T (uji parsial).

#### 1. Uji Serempak/Simultan (Uji F)

Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Langkah-langkah yang dilakukan dalam Uji-F adalah (Yuliara, 2016:7-8):

- a. Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$  (variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel  $Y$ ).

$H_1 : \beta_i \neq 0$  (variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$ ).

- b. Menentukan tingkat/taraf signifikansi ( $\alpha$ )

Nilai yang biasa digunakan adalah  $\alpha = 5\%$ .

- c. Menentukan  $F_{hitung}$

Rumus  $F_{hitung}$ :

$$F_{hitung} = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)} = \frac{r^2(n - k - 1)}{k(1 - r^2)}$$

- d. Menentukan  $F_{tabel}$  (menggunakan tabel Uji-F)

Tabel Uji-F untuk  $\alpha = 5\%$  dengan derajat pembilang (*Nominator*,  $df$ ) =  $k - 1$ ; dan untuk penyebut (*Denominator*,  $df$ ) =  $n - k$ .

$n$  = Jumlah sampel/pengukuran

$k$  = jumlah variabel bebas dan terikat.

- e. Kriteria pengujian nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

a) Bila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak.

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentul City Tbk.

b) Bila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima.

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sentul City Tbk.

f. Kesimpulan

Akan disimpulkan ada/tidaknya pengaruh antara variabel-variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Adapun pada penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan SPSS.

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

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Besarnya  $R^2$  dihitung dengan rumus (Yuliara, 2016:4):

$$r^2 = \frac{(b_1 \sum x_1 y) + (b_2 \sum x_2 y)}{\sum y^2}$$

Jika  $R^2 = 0$ , maka variasi variabel-variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) tidak sedikitpun dapat menjelaskan variasi variabel terikat ( $Y$ ) dalam model persamaan regresi. Jika  $R^2 = 1$ , maka variasi variabel-variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) dapat menjelaskan dengan sempurna variabel terikat ( $Y$ ) dalam model persamaan regresi (Yuliara, 2016:4). Adapun pada penelitian ini koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

## 3. Uji Parsial (Uji T)

Uji secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang terbentuk variabel-variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) (Yuliara, 2016:8). Rumus *one sample t-test* adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s/\sqrt{n}}$$

Keterangan:

- t = Nilai  $t_{hitung}$   
 $\bar{x}$  = Rata-rata sampel  
 $\mu_0$  = Nilai parameter  
s = Standar deviasi sampel  
n = Jumlah sampel

Sumber: Nuryadi, dkk (2017:95)

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 5% ( $\alpha 0,050$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak  
Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi secara sendiri-sendiri (parsial) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentul City Tbk.
- b.  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima  
Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi komunikasi secara sendiri sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sentul City Tbk.

Adapun pada penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan SPSS.