

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif (Sugiyono 2017:37) mengungkapkan bahwa, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada prinsip-prinsip positif yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dan untuk pengujian. Tujuannya adalah untuk membuat hipotesis yang menetapkannya. Metode ini digunakan untuk survei yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, dan semua pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat survei. Analisis data bersifat kuantitatif / statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Artinya, model penelitian yang dilakukan dengan terlebih dahulu mengumpulkan informasi yang dibutuhkan, kemudian mengolah dan menganalisisnya untuk merangkum dan memahami kondisi dan masalah.

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah individu atau karyawan yang bekerja di PT Indopalkon Perkasa. Dimensi yang digunakan adalah tahap dengan satu cara dimana data yang dikumpulkan itu pada waktu yang bersamaan. Data ini dikumpulkan selama berbagai periode waktu harian dan mingguan. Tahap pengolahan data dilakukan sekaligus atau semua data yang dibutuhkan dan telah diolah. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan survey berupa observasi dan membagikan kuesioner melalui link-link yang ada di

google forms. Hasil ini yang diperoleh dari penyebaran kuesioner menggunakan metode berupa skala nominal ataupun *skala likert*.

### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan berupa penelitian ini untuk pengembangan, dimana sifat penelitian ini adalah objeknya mirip dengan peneliti sebelumnya dan memiliki variabel dan durasi yang berbeda. Ini adalah sumber untuk menentukan kegagalan mana yang akan terjadi. Sedangkan penelitian sebelumnya yang menyelidiki kinerja karyawan memiliki satu atau dua variabel independen, penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dimana yang terdapat beberapa variabel independen yang berbeda terkait dengan tempat lokasi penelitian dan mengacu terhadap kinerja karyawan.

### **3.3 Lokasi dan Periode Penelitian**

#### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk mendapatkan data yang mereka butuhkan. Adapula lokasi melaksanakan penelitian di PT Indopalkon Perkasa, yang beralamat di Ruko Pluto Blok III No.09 Kel.Tanjung Uncang Kec.Batu Aji Kota Batam.

Survei ini dilakukan berdasarkan variabel objek penelitian yang dapat menyimpulkan bahwa kesimpulan yang ditarik terbatas pada penggunaan variabel begitu juga dengan objek yang akan diteliti. Survei ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopalkon Perkasa.

### 3.3.2 Periode Penelitian

Periode pada penelitian ini bertujuan untuk atur jadwal penyelesaian penelitian lebih terstruktur dengan memastikan atur pada waktunya. Periode penelitian ini terdiri dari menentukan judul, penulisan bab 1 sampai bab 3, membagikan kuesioner, mengolah data, dan penulisan pada bab 4 sampai dengan bab 5. Waktu penelitian ini adalah dari bulan September 2021 sampai dengan bulan Februari 2022. Bisa dilihat table jadwal kegiatan dibawah ini.

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2021				2022	
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Menentukan Judul						
2	Penulisan Bab 1						
3	Penulisan Bab 2						
4	Penulisan Bab 3						
5	Membagikan Kuesioner						
6	Mengolah Data						
7	Penulisan Bab 4						
8	Penulisan Bab 5						

Sumber: Peneliti, 2021

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Penelitian oleh (Sugiyono 2017:111) bahwa populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang dibentuk oleh objek/subyek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan peneliti untuk dipelajari dan ditarik

kesimpulannya. Dalam survei ini yang menjadi populasi adalah kinerja karyawan PT Indopalkon Perkasa dengan jumlah karyawan 102 orang.

### **3.4.2 Sample**

Peneliti bagi (Sugiyono 2017:111), sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristiknya. Peneliti ini menggunakan teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi di PT. Indopalkon Perkasa ada 102 karyawan (Anjani, 2019). Sampling jenuh ini sampel yang tidak mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh, karena penambahan angka tidak meningkatkan kinerja. Metode sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Untuk menentukan sampel mana yang akan diteliti.

### **3.5 Sumber Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder (Sitepu & Wasiman, 2021).

#### **1. Data primer**

Data ini merupakan penyedia data bagi peneliti dan pengumpul data. Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan di PT Indopalkon Perkasa yang dipilih sebagai sampel.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder sebagai sumber data dapat diperoleh dari orang lain, buku, atau dokumen daripada memberikan data secara tidak langsung kepada peneliti sebagai pengumpul data.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau survei. *questionnaire* untuk mengukur variabel penelitian dengan menggunakan skala likert. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan survey berupa observasi dan membagikan kuesioner melalui link-link yang ada di google forms. Kajian kebijakan yang menggunakan metode penelitian menggunakan *Skala Likert* untuk mengembangkan alat yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat individu atau kelompok orang tentang potensi dan masalah suatu objek, kebijakan yang diimplementasikan, produk kebijakan, dan hasil kebijakan (Sugiyono 2017:132). *Skala Likert* menggunakan lima seri yaitu : sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kemudian ubah variabel yang ingin diukur menjadi variabel indikator. Indikator-indikator ini digunakan sebagai titik acuan untuk item perangkat yang disusun dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan.

Tabel skala pengukuran berikut digunakan dalam kuesioner penelitian diantaranya :

**Tabel 3.2** Skala tanggapan responden

Skala Likert	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Changgriawan, 2017)

### 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian adalah properti atau nilai dari suatu objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditentukan peneliti untuk menyelidiki dan menarik kesimpulan. Dalam variabel penelitian ini ada 2 variabel yaitu variabel bebas atau variabel independen dan variabel terikat ataupun variabel dependen.

#### 3.7.1 Variabel Bebas (Independen)

Dalam peneliti bagi (Lestari et al., 2021), bahwa pengertian variabel bebas diartikan sebagai variabel yang mempengaruhi berubahnya atau terjadinya suatu variabel terikat (mengikat), atau variabel yang menyebabkannya. Variabel bebas penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3).

**Tabel 3.3** Variabel Bebas (Independen)

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X1)	Motivasi kerja adalah inspirasi atau semangat untuk bekerja dengan penuh semangat melalui segala keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, baik di dalam maupun di luar diri orang tersebut, untuk meningkatkan dan memanfaatkan kinerja pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dijaminnya bekerja</li> <li>2. Hadiah ataupun bonus</li> <li>3. Penempatan posisi yang benar</li> <li>4. Gaji yang cukup</li> </ol>	<i>Likert</i>

Kompetensi kerja (X2)	Kompetensi kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk kemampuan untuk mentransfer dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru dan meningkatkan keuntungan yang disepakati.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wawasan</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. <i>Workplace attitude</i></li> </ol>	<i>Likert</i>
Gaya Kepemimpinan (X3)	Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau metode yang dipilih oleh pemimpin dan digunakan untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota suatu organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu mengatasi keputusan yang diambil</li> <li>2. Mampu memotivasi diri</li> <li>3. Mampu dalam berkomunikasi</li> <li>4. Mampu kendalikan dari bawahan</li> <li>5. Mampu bertanggung jawab</li> <li>6. Mampu kendalikan emosi</li> </ol>	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2021

### 3.7.2 Variabel Terikat (Dependen)

Bagi (Lestari et al., 2021), variabel terikat atau dependen diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan dari variabel independen. Variabel terikat dalam survei ini adalah kinerja karyawan (Y).

Secara rinci, tabel berikut menunjukkan definisi operasional variabel survei berikut ini :

**Tabel 3.4** Variabel Terikat (Dependen)

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kinerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	1. Kualiiitas 2. Kuantitas 3. Tepat waktu 4. Efektifitas	<i>Likert</i>
----------------------	--	---	---------------

Sumber: Peneliti, 2021

### 3.8 Metode Analisis Data

Proses analisis data pada dasarnya adalah penentuan kuantitas dipengaruhi atau mempengaruhi oleh dinamika yang terjadi dalam sebuah bisnis. Fenomena dengan evaluasi kuantitatif. Peneliti sedang mencoba menerjemahkan fenomena yang terjadi dalam bentuk angka sehingga dapat dilakukan pengukuran apa yang terjadi pada fenomena.

Analisis data yang diperoleh peneliti adalah analisis statistic melalui pendekatan kuantitatif diikuti dengan pengujian kualitas data dan pengujian penerimaan pengujian klasik dan hipotesis menggunakan aplikasi pengolahan angka yang berbasis statistik, yaitu SPSS dengan versi 22.

#### 3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif diartikan sebagai proses menganalisis data dengan cara deskripsi atau dapat dikatakan merepresentasikan data yang diperoleh secara numeric, rata-rata, maksimum, maupun minimum. Tujuan dari analisis deskriptif ini adalah untuk menganalisis semua hasil yang diperoleh sebagai hasil dari kegiatan distribusi survei seperti teknik pengumpulan data.



Untuk memudahkan penjelasan variabel survei, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor rata-rata kategori survei yang diperoleh responden. Penggunaan skor kategori dikembangkan sesuai dengan skala *likert* dan digunakan sesuai dengan lima kategori poin yang digunakan dalam penelitian tersebut.

### **3.8.2 Uji Kualitas Data**

Secara konseptual, proses pengukuran dan pengujian hasil distribusi survei dan pemberian tanggapan sementara sangat bergantung pada kualitas data dalam pengujian yang dilakukan. Data yang digunakan sebagai bahan tes tidak bermanfaat, dan hasilnya dipertanyakan apakah data tersebut reliabel (*reliable*) atau tidak valid (*valid*). Pengujian untuk mengukur kualitas data adalah konsisten dan keakuratan hasil yang didapat. Proses pengujian kualitas data dilakukan menggunakan aplikasi pengolah angka berbasis statistik, SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

#### **3.8.2.1 Uji Validitas Data**

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau keabsahan suatu angket / kuisioner (Sujarweni 2019:178). Tes keabsahan data ini dimaksudkan untuk mengukur keakuratan data dan perangkat yang akan digunakan. Semakin spesifik hasilnya, semakin valid datanya. Peneliti mengukur dan melakukan validasi data melalui proses penghitungan hubungan antara setiap pernyataan dalam angket atau pertanyaan dengan nilai total.

Bagi (Nia et al., 2018) Validitas dihitung menggunakan koefisien korelasi total dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Rumus yang dipakai yaitu :

**Rumus 3.1** Uji validitas

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(s_{b_y}) - (s_{b_x})}{\sqrt{(s_{b_x}^2) + (s_{b_y}^2) - (r_{xy})(s_{b_x})(s_{b_y})}}$$

Sumber: (Nia et al., 2018)

Dengan keterangannya :

$r_{xy}$  = Momen tangkar yang baru

$r_{pq}$  = koefisien korelasi bagian total

$s_{bx}$  = simpangan baku skor faktor

$s_{by}$  = simpangan baku skor butir

Program SPSS menangani perhitungan validitas data ini. Hasil perhitungan ditampilkan dalam nilai korelasi total item koreksi. Jika nilai korelasi total artikel yang dimodifikasi  $> 0,3$ , artikel tersebut dinyatakan valid. Jika ingin mencari atau menentukan nilai  $r$  yang dihitung pada skala tertentu, bisa dapat menyimpulkan dari korelasi total item yang dimodifikasi pada hasil variabel motivasi kerja, kompetensi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan dengan hasil semua variabel adalah valid.

**Tabel 3.5** Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0,849	0,361	Valid
X1.2	0,636		
X1.3	0,838		
X1.4	0,666		

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Pada table 3.5 variabel motivasi kerja terdapat 4 item. Item pertama dengan r hitung 0,849 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, item kedua dengan r hitung 0,636 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, item ketiga dengan r hitungnya 0,838 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, dan yang terakhir item keempat dengan r hitung 0,666 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid.

**Tabel 3.6** Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja (X2)

<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,760	0,361	Valid
X2.2	0,643		
X2.3	0,868		

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan table 3.6 pada variabel kompetensi kerja terdapat 3 item yaitu yang pertama dengan hasil r hitungnya 0,760 dan r table 0,361 dinyatakan hasilnya valid, item kedua dengan r hitungnya 0,643 dan r table 0,361 dinyatakan hasilnya valid, dan item ketiga dengan r hitungnya 0,868 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan hasilnya valid.

**Tabel 3.7** Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X3)

<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,759	0,361	Valid
X3.2	0,815		
X3.3	0,733		
X3.4	0,624		
X3.5	0,682		

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Pada table 3.7 variabel gaya kepemimpinan terdapat 5 item yaitu, item yang pertama dengan r hitung 0,759 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan hasilnya valid, item yang kedua dengan r hitung 0,815 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, item yang ketiga dengan r hitungnya 0,733 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, sedangkan item yang keempat dengan r hitungnya 0,624 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, dan item kelima dengan r hitungnya 0,682 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid.

**Tabel 3.8** Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r table	Keterangan
Y.1	0,727	0,361	Valid
Y.2	0,665		
Y.3	0,775		
Y.4	0,918		

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Pada table 3.8 variabel y kinerja karyawan terdapat 4 item yaitu yang pertama dengan r hitung 0,727 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, item kedua yaitu dengan r hitungnya 0,665 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, item ketiga dengan r hitung 0,775 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, dan item keempat dengan r hitung 0,918 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid.

### 3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item pada soal yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur kuesioner yang menunjukkan suatu variabel atau konfigurasi (Sujarweni 2019:178). Dengan hubungannya penyelenggara apabila berbeda yang menyelidiki objek yang tidak berbeda

terhadap pertanyaan atau uraian yang disajikan dalam kuesioner memperoleh hasil yang tidak berbeda dengan prosesnya, atau jika penyelenggara ingin menguji ekspor. Bisa mendapatkan hasil pada masa kedepannya. Tidak ada bedanya jika bisa mendapatkan hasil yang sama dengan grup data yang dibagi menjadi grup lain. Uji ini dapat diandalkan dan juga menyediakan data yang tepat juga.

Dalam penelitian ini, menggunakan teknik *alpha cronbach* untuk mencari keandalan peralatan. Kriteria untuk menentukan apakah data dapat diandalkan atau berumur pendek, atau nilai dalam tabel r. Ini dapat ditampilkan menggunakan batas, misalnya 0,6. Saat ini dikutip pada (Fitri & Artanti, 2021) menyatakan bahwa nilai di bawah 0,6 dianggap tidak dapat diandalkan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua hasil uji reliabilitas adalah reliabel.

**Tabel 3.9** Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,735	>0,60	Reliabel
2	Kompetensi Kerja	0,633	>0,60	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0,768	>0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,770	>0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan table 3.9 hasil uji variabel motivasi kerja pada nilai alpha cronbach adalah 0,735 dengan hasil kriteria lebih besar dari 0,60 dinyatakan reliable, hasil uji variabel kompetensi kerja pada nilai cronbach alpha 0,633 dengan hasil kriteria lebih besar 0,60 dinyatakan reliable, pada variabel gaya kepemimpinan dengan nilai alpha cronbach 0,768 dengan hasil kriteria lebih besar

0,60 dinyatakan reliable, dan yang terakhir adalah variabel kinerja karyawan dengan nilai hasil cronbach alpha 0,770 dengan kriteria lebih besar 0,60 dinyatakan reliable.

### **3.8.3 Uji Asumsi Klasik**

Pada uji asumsi ini digunakan untuk memberikan pengujian awal perangkat atau peralatan yang digunakan untuk pengumpulan data dan jenis data yang diproses lebih lanjut dari kumpulan data awal yang diperoleh.

#### **3.8.3.1 Uji Normalitas**

Dalam pengujian normal data ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat normalitas distribusi variabel-variabel yang diikutsertakan dalam survei, jika dimasukkan dalam model regresi. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model merupakan regresi dari variabel dependen dan independen, dan apakah kedua variabel memiliki distribusi normal (Sujarweni 2019:179).

Jika variabel tidak berdistribusi normal, maka hasil uji statistik akan berkurang. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan satu sampel *kolmogorov smirnov*. Namun, jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika hasil satu sampel *kolmogorov smirnov* menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

#### **3.8.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui apakah ada variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam model. Kesamaan antar variabel bebas menghasilkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, pengujian

ini mencoba untuk menghindari kebiasaan proses pengambilan keputusan mengenai dampak pengujian parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Sujarweni 2019:179). Jika peneliti ingin melanjutkan penelitiannya, maka perlu mengalami gejala multikolinearitas ini saat memasukkan angka untuk model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi, dapat dilakukan pengecekan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). toleransi ini mengukur variabilitas variabel independen yang dipilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Toleransi yang rendah tersebut sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1 / \text{toleransi}$ ) dan menunjukkan kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum digunakan sama dengan toleransi 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10.

### **3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini merupakan model regresi yang bertujuan untuk menguji variabilitas ketidaknyamanan residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabilitasnya berbeda, itu disebut varians heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk melihat apakah model regresi linier berganda memiliki varians yang tidak heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatter plot atau nilai prediksi dari variabel dependen yaitu SPRESID dengan residual error ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak meluas di atas atau di bawah nol pada sumbu y, tidak ada varians yang tidak heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak memiliki varians yang tidak heteroskedastisitas (Soulthan, 2020).

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda diguna untuk memprediksi nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen meningkat atau menurun, dan tergantung pada variabel independen jika setiap variabel independen adalah positif atau terkait menentukan arah hubungan antar variabel independen yang negative (Changgriawan, 2017).

#### Rumus 3.2 Regresi linear berganda

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber: (Nia et al., 2018)

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

$b_0$  = Nilai konstanta

$b$  = Nilai koefisien regresi (nilai tinggi atau nilai rendah)

$X_1$  = Variabel Motivasi Kerja

$X_2$  = Variabel Kompetensi Kerja

$X_3$  = Variabel Gaya Kepemimpinan

$e$  = Residual eror

#### 3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Proses analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) membantu menjelaskan besarnya kontribusi (persentase) pengaruh variabel. Variabel bebas diperoleh bersamaan dengan variabel terikat model regresi. Uji keputusan (R<sup>2</sup>) digunakan untuk melihat bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.



Dengan kata lain, koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya variabel bebas di atas variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bervariasi dari 0 hingga 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel (X) dan (Y) ketika  $R^2 = 0$ , dan bahwa terdapat pengaruh antara variabel (X) dan (Y) ketika  $R^2$  mendekati 1, menunjukkan lebih kuat (Sinurat, 2017).

### 3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengkonfirmasi hal-hal berikut pada kesimpulan tentang sampel dapat diterapkan (digeneralisasikan) pada populasi.

#### 3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat apakah ukuran variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki pengaruh signifikan secara parsial (Sujarweni 2019:181) dengan bentuk ujinya :

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  
 $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya kompetensi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  
 $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya kompetensi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sinurat, 2017).

Hasil yang diperoleh ketika pada uji t atau hasil uji yang diperoleh efek parsial termasuk :

1. Jika nilai signifikan dibawah 5 % (0,05)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka variabel independen sebagian besar terkait dengan variabel dependen, baik secara parsial maupun individual.
2. Jika nilai signifikan diatas 5 % (0,05)  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen sebagian tidak ada terkait dengan variabel dependen, baik secara parsial maupun individual.

### **3.9.2 Uji f (Simultan)**

Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui kelayakan data (Sujarweni 2019:181) Di bawah ini adalah pedoman yang digunakan untuk secara bersamaan menentukan diterima atau ditolaknya suatu hipotesis :

1. Jika  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $p > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hasil yang diperoleh kesimpulan yang dapat peneliti tarik dari hasil uji f ini adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai F hitung  $> F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika nilai F hitung  $< F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.