

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, desain penelitian dalam penelitian ini bersifat kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Kausalitas berarti terdapat hubungan sebab-akibat. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:8). Dalam penelitian ini peneliti menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada di Kota Batam.

3.2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang akan dideskripsikan, yaitu variabel bebas (disiplin kerja dan gaya kepemimpinan) dan variabel terikat (kinerja karyawan)

3.2.1. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedant*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:39).

Biasanya variabel bebas dinotasikan sebagai (X). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah:

1. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan yang bersedia untuk menumbuhkan kesadaran diri dan kemampuan kerja karyawan secara teratur, tekun dan bekerja sesuai prosedur serta aturan-aturan yang telah ditetapkan tanpa melakukan pelanggaran dari aturan-aturan yang telah disepakati agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin pegawai yang dijadikan sebagai indikator disiplin kerja (Sutrisno, 2011:89) adalah sebagai berikut:

- a. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- b. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- c. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- d. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- e. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- f. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya atau corak hasil kombinasi dari keterampilan, sifat dan sikap yang dapat memaksimalkan kepuasan kerja dan mudah menyesuaikan terhadap situasi yang sering dibawakan atau diterapkan pemimpin dalam memengaruhi bawahan dan pengikutnya. Terdapat dimensi-dimensi kepemimpinan (Suwatno & Priansa, 2011:159), yaitu:

- a. *Idealized influence*
- b. *Inspirational motivation*
- c. *Intellectual simulation*
- d. *Individualized consideration*

3.2.2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:39). Biasanya variabel dependen dinotasikan sebagai (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah sebuah perilaku nyata dari karyawan berupa prestasi kerja dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan berdasarkan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama serta tugas-tugas tersebut dilaksanakan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku secara umum. Secara umum dimensi kinerja ada tiga jenis (Wirawan, 2009:54) yang dijadikan sebagai indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Hasil kerja
2. Perilaku kerja
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Tabel 3.1. Operasional Variabel

N O	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja	Suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan yang bersedia untuk menumbuhkan kesadaran diri dan kemampuan kerja karyawan secara teratur, tekun dan bekerja sesuai prosedur serta aturan-aturan yang telah ditetapkan tanpa melakukan pelanggaran dari aturan-aturan yang telah disepakati agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan 2. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan 3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan 4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan 5. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan 6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin 	Likert
2	Gaya Kepemimpinan	Suatu gaya/ corak hasil kombinasi dari keterampilan, sifat dan sikap yang dapat memaksimalkan kepuasan kerja dan mudah menyesuaikan terhadap situasi yang sering dibawakan atau diterapkan pemimpin dalam memengaruhi bawahan dan pengikutnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Idealized influence</i> 2. <i>Inspirational motivation</i> 3. <i>Intellectual simulation</i> 4. <i>Individualized consideration</i> 	Likert
3	Kinerja Karyawan	Sebuah perilaku nyata dari karyawan berupa prestasi kerja dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan berdasarkan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama serta tugas-tugas tersebut dilaksanakan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku secara umum.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan 	Likert

Sumber: (Sugiyono, 2013; Sutrisno, 2011; Wirawan, 2009)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan di PT Sarana Yeoman Sembada di Kota Batam yaitu sebanyak 106 orang karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:81). Sampel yang diambil haruslah representatif atau mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:85). Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi PT Sarana Yeoman Sembada tidak terlalu besar. Jadi sampel dalam penelitian ini juga sebanyak 106 orang karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2013:137). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiyono, 2013:142) Kuesioner berisi pertanyaan mengenai data responden, data penelitian pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada di Kota Batam.

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini antara lain terdiri dari data primer dan data sekunder, definisi dari data primer dan sekunder adalah sebagai berikut.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari objeknya kemudian diolah sendiri (Kuswanto, 2012:21). Data primer yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data yang sudah dikelola pihak lain yang sudah dipublikasikan (Kuswanto, 2012:21). Data sekunder yang digunakan peneliti adalah data yang diperoleh dari berbagai buku teks manajemen sumber daya manusia dan jurnal-jurnal penelitian yang telah dipublikasikan.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013:92). Pengukuran data yang dilakukan dalam

penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang (Sugiyono, 2013:93).

Tabel 3.2. Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013:94)

3.5. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada di kota Batam peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Untuk menganalisis data ke dalam regresi berganda tersebut peneliti menggunakan alat bantu program SPSS versi 24.

Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini, yaitu analisis deskriptif, uji kualitas data berupa uji validitas instrumen dan uji reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji pengaruh berupa analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis berupa uji t dan uji f.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dll (Priyatno, 2008:50).

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuta kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:147). Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan data berupa informasi atau mendeskripsikan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel independen yaitu disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Dalam analisis deskripsi terdapat kriteria-kriteria tertentu, berikut tabel kriteria analisis deskripsi tersebut.

Tabel 3.3. Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Skala	Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: (Muhidin & Abdurrahman, 2007: 146)

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Instrumen

Dalam pengujian validitas instrumen untuk koefisien kolerasinya (r), peneliti menggunakan rumus korelasi *Product Moment* Angka Kasar oleh Pearson, yaitu:

$$r_{ix} = \frac{N \sum iX - (\sum i)(\sum X)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][N \sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

Rumus 3.1. Koefisiensi Korelasi
Product Moment

Sumber: (Priyatno, 2008:18)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien Kolerasi item-total (*bivariate pearson*)

I = Skor Item

X = Skor Total

n = Banyaknya Subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1). Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2). Jika r hitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel 3.4. Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Wibowo, 2012:36)

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas *instrument* menggunakan teknik dari *Alpha Cronbach*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data *reliable* atau *moment*, atau nilai r tabel. Dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik (Priyatno, 2008, p. 26).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta 1^2} \right]$$

Rumus 3.2. Metode *Cronbach*

Sumber: (Priyatno, 2008:25)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \delta b^2$ = Jumlah Varians Butir

$\delta 1^2$ = Varian Total

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas dan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak komputer (*software*) program *excel for windows* dan *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

Tabel 3.5. Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	<0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012:53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang kalau

digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve* (Wibowo, 2012:61).

Maka rumus uji normalitas data sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Rumus 3.3. Uji Normalitas

Sumber: (Wibowo, 2012:62)

Keterangan:

O_i = Frekuensi observasi

E_i = Frekuensi harapan

k = Banyaknya kelas interval

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai Kolmogrov-Smirnov $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$ (Wibowo, 2012:62). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Wibowo, 2012:69) dan di verifikasi dengan Kolmogorov Smimov. Pada grafik normal plot, dengan asumsi sebagai berikut.

- 1). Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2). Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi (Priyatno, 2008:39). Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, diantaranya 1) dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi, 2) dengan membandingkan nilai koefisien determinansi individual (r^2) dengan nilai determinansi secara serentak (R^2), dan 3) dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index* (Priyatno, 2008:39). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Suatu model dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF < 10, angka ini dilihat dari tabel *coefficients* (Wibowo, 2012:93).

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Priyatno, 2008:41). Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan di antaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat pola grafik regresi dan uji Koefisien Korelasi Spearman (Priyatno, 2008:42). Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji park. Kriteria bila tidak ada gejala heteroskedastisitas adalah apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ dan bila ada gejala

heteroskedastisitas maka t hitung $> t$ tabel atau $-t$ hitung $< -t$ tabel (Priyatno, 2008:42).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Priyatno, 2008:73).

Regresi Linear berganda di notasikan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.4. Regresi Linear Berganda

Sumber: (Priyatno, 2008:73)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X_1 , = Variabel indenpenden pertama (Disiplin Kerja)

X_2 = Variabel indenpenden kedua (Gaya Kepemimpinan)

X_n = Variabel indenpenden ke-n

Di dalam penelitian ini, peneliti menuangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- b). Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- c). Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel tergantung secara bersama-sama (Priyatno, 2011b:50). Jadi, koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya dalam arti koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Pedoman untuk melihat seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

$$R^2 = \frac{\text{sum of squares regression}}{\text{sum of squares total}}$$

Rumus 3.5. Koefisien Determinasi
Secara Umum

Sumber: (Priyatno, 2011)

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung. Adapun caranya adalah membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing variabel bebas dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05 maka artinya variabel bebas secara individu berpengaruh secara signifikan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan. Prosedur pengujiannya (Priyatno, 2011b:52) sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{r^2}$$

Rumus 3.6. Uji t

Sumber: (Priyatno, 2011:52)

Keterangan:

r = Koefisien regresi

n = Jumlah responden

Terdapat langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut (taraf signifikansi 0,05) apabila:

1. $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

2. $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

Berdasar pada kriteria probabilitas:

$P \text{ value} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan jika $P \text{ value} > 0,05$, maka H_0 diterima.

Pada penelitian ini menggunakan hipotesis :

- a. $H_0 : B = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel dependen disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- b. $H_0 : B \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel dependen disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dan untuk kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

- a. H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
 b. H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

3.5.5.2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung yaitu apakah variabel X_1 , X_2 (disiplin kerja dan gaya kepemimpinan) benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Kriteria Uji F untuk pengujian hipotesis adalah (Priyatno, 2011, p. 51):

- a. H_0 diterima bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

b. H_0 ditolak bila F hitung $>$ F tabel

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian) (Priyatno, 2008:82).

Prosedur pengujiannya Uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

Rumus 3.7. Uji F

Sumber: (Priyatno, 2011:52)

Keterangan:

F = Rasio

R^2 = Hasil perhitungan r dipangkatkan dua

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Berdasarkan hipotesis yang diajukan sebelumnya, maka untuk pengujian hipotesis satu diuji sebagai berikut.

$H_a: b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang disignifikan antara variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y .

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau obyek peneliti melakukan penelitian, dimana data-data penelitian yang diperlukan terdapat di lokasi tersebut. Lokasi yang ditetapkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini adalah di PT Sarana Yeoman Sembada yang beralamat di Punggur, Teluk Nipah jalan Pattimura kecamatan Nongsa Batam. Perusahaan ini bergerak di bidang hasil laut dan

perdagangan. Usaha perusahaan ini cukup besar sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian pada perusahaan tersebut mengenai pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada di Kota Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.6. Jadwal Penelitian

Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				Januari			
	2017				2017				2017				2017				2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Perancangan	■	■	■	■	■															
Studi Pustaka					■	■	■													
Penentuan model penelitian									■	■										
Penyusunan kuesioner											■	■	■							
Penyebaran kuesioner													■	■	■					
Analisis hasil kuesioner																	■	■	■	
Kesimpulan																				■

Sumber: Panduan Skripsi Universitas Putera Batam, 2017