

## BAB 3

### METEODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015:19) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, table, grafik ataupun tampilan lainnya.

Menurut (Juliansyah, 2016:38) penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable. Variable-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik”.

Dari beberapa para ahli yang telah mengemukakan pendapatnya maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang banyak menggunakan angka dari pengumpulan data, penafsiran data dan penampilan dari hasilnya untuk menentukan apakah teori tersebut benar.

#### 3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini terdiri dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang dipakai yaitu variabel gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ), motivasi bekerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ). Sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Mengenai tempat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan di Kantor Kecamatan Tempeh.

### **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Menurut Bentar et al., (2017) jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data melalui penyebaran kuesioner dimana responden mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan di Kantor Kecamatan Tempeh. Hasil data primer ini merupakan jawaban dari responden atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Pernyataan tersebut menyangkut tentang gaya kepemimpinan demokratis, motivasi bekerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tempeh.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah internal atau data-data yang ditemukan dalam organisasi dimana riset sedang dilakukan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner atau angket tentang gaya kepemimpinan demokratis, motivasi bekerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tempeh.

### **3.4 Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:117), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua karyawan di Kantor Kecamatan Tempeh kecuali kepala kecamatan dan petugas kebersihan yakni sebanyak 30 Orang.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut Akhmad (2019:71) Sampel adalah himpunan atau kelompok yang lebih kecil bagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu jumlah populasi sebanyak 30 orang.

### **3.4.3. Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Akhmad (2019:74) sampling jenuh yaitu metode pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi sebagai sampel dimana semua populasi dalam penelitian ini menjadi sampel.

## **3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional**

### **3.5.1 Variabel Penelitian**

Menurut (Lubis, 2018:16) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian merupakan sesuatu hal yang menjadi objek dalam suatu penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen.

#### **a. Variabel Independen**

Menurut Sugiyono dalam buku (Lubis, 2018:16) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini

adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ), fasilitas ( $X_2$ ), dan pelatihan ( $X_3$ ).

b. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono dalam buku (Lubis, 2018:16) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

### 3.5.2 Definisi Konseptual

a. **Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau ditentukan oleh berbagai kegiatan dan dilaksanakan bersama oleh pemimpin dan bawahan.

b. **Motivasi Bekerja**

Motivasi kerja adalah salah satu kekuatan pendorong atau penggerak yang dimiliki dalam diri masing-masing orang yang ingin melakukan suatu kegiatan agar individu tersebut dapat bergerak, berkerja serta beraktifitas untuk menggunakan semua keterampilan dan potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti yang telah ditentukan sebelumnya.

c. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan mereka berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

#### d. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu.

### 3.5.3 Definisi Oprasional

Definisi Operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya**

NO	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	1. Informatif 2. Tanggung Jawab 3. Bersikap ramah kepada bawahan 4. Inspiratif	1. Kepala Kecamatan Tempeh Lumajang selalu memberikan informasi terkait pekerjaan kepada pegawainya. 2. Kepala Kecamatan Tempeh Lumajang bertanggung jawab penuh terhadap pegawainya. 3. Kepala Kecamatan Tempeh Lumajang bersikap ramah kepada bawahan. 4. Kepala Kecamatan Tempeh Lumajang adalah sosok pemimpin yang inspiratif.	Likert	Afandi (2018: 70)
2	Motivasi Bekerja (X2)	1. Gaji 2. Kesejahteraan 3. Hubungan rekan kerja 4. Hubungan dengan atasan	1. Kepala Kecamatan Tempeh Lumajang memberikan gaji yang sesuai dengan tingkatan karyawan. 2. Kepala Kecamatan Tempeh Lumajang selalu memberikan kesejahteraan kepada para karyawannya. 3. Kepala Kecamatan Tempeh Lumajang adalah sosok yang memberikan hubungan yang baik antara karyawan. 4. Kepala Kecamatan Tempeh Lumajang adalah sosok yang memiliki hubungan baik dengan para karyawan.	Likert	Risky Nur Adha (2019)

3	Kepuasan Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian pekerja</li> <li>2. Menyenangi pekerjaan</li> <li>3. Disiplin kerja</li> <li>4. Prestasi kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan Kantor Kecamatan Tempeh memiliki kesesuaian dengan bidang pekerjaan yang dilakukan.</li> <li>2. Karyawan Kantor Kecamatan Tempeh dapat menyenangkan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin.</li> <li>3. Karyawan Kantor Kecamatan Tempeh mampu disiplin dalam kerja dan menaati segala peraturan yang berlaku.</li> <li>4. Memiliki prestasi yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Kantor Kecamatan Tempeh</li> </ol>	Likert	Ayu Desi Indrawati (2013)
4	Kinera karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan tugas</li> <li>2. Standart waktu</li> <li>3. Kerja sama</li> <li>4. Semangat</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu dalam menyelesaikan tugas dengan baik.</li> <li>2. Mampu dalam mengikuti standart waktu kerja yang sudah ditetapkan oleh Kantor Kecamatan Tempeh.</li> <li>3. Mampu melakukan kerjasama antar individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.</li> <li>4. Mampu menumbuhkan rasa semangat kerja dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga kinerja menjadi lebih baik.</li> </ol>	Likert	DA Lubis (2013: 124)

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada dalam penelitian ini, peneliti mengajukan daftar pertanyaan kepada responden karyawan Kantor Kecamatan Tempeh untuk mendapatkan ini berbentuk angket dengan menggunakan skala *likert*. Penentuan skala ini menggunakan skala 1 sampai 5, dimana :

**Tabel 3.2**  
**Instrument Skala Likert**

No	Singkatan	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat tidak setuju	1
2	TS	Tidak setuju	2
3	RG	Ragu-ragu	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat setuju	5

Sumber : Supriyanto (2010: 197)

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

#### 3.7.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan cara mengumpulkan data yang dibuat peneliti untuk responden yang berisi beberapa pertanyaan dan pernyataan untuk dijawab responden. Peneliti menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan Kantor Kecamatan Tempeh yang menjadi responden dalam penelitian ini.

#### 3.7.2 Observasi

Merupakan metode penelitian dimana peneliti mengamati secara langsung obyek penelitian guna menambah data dan informasi yang diperlukan. (Sugiyono,2008:93). Observasi yang dilakukan peneliti adalah datang dan mengamati secara langsung obyek penelitian di Kantor Kecamatan Tempeh.



### 3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis linier berganda. Teknik tersebut digunakan untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel lingkungan kerja, fasilitas dan pelatihan terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada tidaknya dampak secara parsial antara variabel independen (X) yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), fasilitas ( $X_2$ ), pelatihan ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Akan dapat di uji, serta akan dapat di ketahui variabel mana yang memiliki dampak paling dominan antara variabel lingkungan kerja, fasilitas dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Sebelum melakukan analisis dan uji pengaruh, dari data yang sudah didapat maka kuesioner perlu di lakukannya uji validitas dan reabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda, bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari multikolinieritas (*multicolonearity*) dan heterokedastisitas (*heterokedasticity*).

#### 3.8.1 Pengujian Instrumen

Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan, dimana asumsi dasar yang harus terpenuhi oleh kuesioner tersebut adalah data atau kuesioner harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

##### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009:67) “Validitas merupakan hasil penelitian dimana terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya



terjadi pada obyek yang diteliti.” Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item- item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total (Habibi, 2018:62).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2008: 137) menyatakan bahwa “Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda”.

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Suatu data yang reliabel atau konsisten akan cenderung valid, walaupun belum tentu valid. (Sugiyono, 2012:456).

“Jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga karena

penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Uji realibilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien Alpha Cronbach” (Nugroho, 2011:33). Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Indeks Kriteria Reliabilitas**

No	Interval Alpha Cornbach	Tingkat Reliabilita
1	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201 - 0,40	Agak Reliabel
3	0,401 - 0,60	Cukup Reliabel
4	0,601 - 0,80	Reliabel
5	0,801 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Nugroho (2011:33)

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Penelitian yang menggunakan alat analisis regresi dan korelasi berganda harus mengenali asumsi–asumsi yang mendasarinya. Apabila asumsi–asumsi dimaksud tidak terpenuhi, maka hasil analisis mungkin berbeda dari kenyataan, (Icha: 2021). Asumsi–asumsi tentang regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas dan variabel dependen memiliki hubungan yang linier (garis lurus).
- b. Variabel dependen harus kontinyu dan setidaknya berupa skala interval. Variasi dari perbedaan antara aktual dan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi Y. Artinya, nilai  $(Y-Y')$  harus sama untuk semua nilai  $Y'$ . Jika hal ini terjadi, perbedaan menurut ‘homoscedasticity’. Selain itu, nilai residual atau  $(Y-Y')$  harus terdistribusi secara normal dengan rata–rata nol.
- c. Nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen harus tidak

berhubungan (tidak berkorelasi). Pelanggaran terhadap asumsi disebut “autocorrelation” atau “otokorelasi”. Otokorelasi sering terjadi jika data yang dikumpulkan pada suatu periode waktu (time series data).

- d. Variabel independen tidak boleh berkorelasi dengan variabel independen lain dalam model. Jika variabel–variabel independen berkorelasi tinggi (positif maupun negatif), disebut “multicollinearity” (Lukas Setia Atmaja, 2009:184)

Pada penelitian ini hanya menggunakan poin a, b, dan d karena pada point c tidak menggunakan suatu periode waktu (time series data) yang berkorelasi.

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Nugroho (2005:18), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan KolmogorovSmirnov Test dalam program SPSS. Uji ini dilakukan menggunakan signifikansi dengan menekankan derajat keyakinan sebesar 5%. Kriteria dalam pengujian ini :

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Apabila data tidak berdistribusi normal dapat dilakukan beberapa cara berikut ini:

- 1) Melakukan pemotongan data pada data yang berada jauh dari rata-rata, misalnya sangat tinggi atau sangat rendah.
- 2) Memperbesar sampel.

3) Melakukan transformasi data, misalnya dilogaritmakan. Dengan mentransformasi data maka data yang tidak normal akan membaik distribusinya karena rentangan data akan mendekati rata-rata.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Kurniawan (2014:102), menyatakan bahwa uji multikolinieritas yaitu syarat seluruh uji hipotesis regresi atau kausalitas. Multikolinieritas dapat ditentukan dengan mengukur koefisien korelasi berganda dan membandingkannya dengan variabel bebas atau koefisien korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas digunakan untuk memahami kesalahan standar estimasi model dalam penelitian.

Kurniawan (2014:157), menyatakan bahwa terdapat beberapa tolak ukur untuk mengidentifikasi multikolinieritas terhadap suatu model yakni sebagai berikut: Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) dibawah 10 (VIF10 maka menandakan bahwa terjadi multikolinieritas yang serius pada model regresi. Jika nilai tolerance mendekati 1 maka menandakan model terbebas dari multikolinieritas, sedangkan jika semakin menjauhi 1 maka 5 menandakan model regresi tidak terbebas multikolinieritas atau terjadi gejala multikolinieritas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidasmamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Umar, 2008:179) Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Menurut Kuncoro (2007:96), heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari modal yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang-silang tempat dari pada runtun waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (begelombang melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas seta titik yang melebar diatas dan dibawah angka 0. Pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Kuncoro (2007:77), menyatakan bahwa analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y).

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Sugiyono (2012:277) Persamaan regresi :

$$Y = a + \beta_1AL + \beta_2AF + \beta_3AP + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen yaitu kinerja karyawan

a = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi variabel independen

AL = variabel Aspek lingkungan

AF = variabel Aspek fasilitas

AP = Variabel Aspek pelatihan

e = error

#### 3.8.4. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (gaya kepemimpinan demokratis, motivasi bekerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan secara parsial).

##### a. Uji t (Uji Parsial)

Parsial dalam analisis berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (x) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel (y). Namun jika yang diketahui adalah pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terkait maka hal ini disebut dengan uji F.

Menurut Kuncoro (2007:81), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu aspek ekonomi, aspek sosial dan aspek lingkungan terhadap citra perusahaan yang di uji dengan cara signifikan. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:



1) Merumuskan hipotesis :

a) Hipotesis Pertama

Ho : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tempeh.

b) Hipotesis Kedua

Ho : Terdapat pengaruh motivasi bekerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tempeh.

c) Hipotesis Ketiga

Ho : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tempeh.

d) Hipotesis Keempat

Ho : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi bekerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tempeh

**b. Uji F (Simultan)**

Menurut Ferdinand (2014:239), uji model dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis atau uji digunakan untuk melihat apakah model regresi yang ada layak atau tidak, layak artinya model regresi yang ada dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh aspek ekonomi, aspek sosial dan aspek lingkungan terhadap citra perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada regresi dengan membandingkan mean square dari regression dan mean square dari

residual, sehingga diperoleh hasil yang disebut  $F_{hitung}$ .

$$F = \frac{MS_{Regression}}{MS_{Residual}}$$

Kriteria pengukuran yang digunakan :

- 1) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti ada pengaruh signifikan dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.8.5. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Menurut Bahri (2018:192) koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu perbandingan pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ini dapat diketahui dengan R-Square atau Adjusted R-square sebagai tolak ukurnya. R-Square umumnya dipakai pada penelitian dengan satu variabel bebas (regresi linear sederhana), sedangkan Adjusted R-Square digunakan pada variabel bebas lebih dari satu (regresi linear berganda). Dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) akan dapat diperoleh nilai yang bermanfaat untuk mengevaluasi dan mengukur seberapa besar bantuan dari beberapa variabel independen (X) terhadap naik turunnya variabel dependen (Y). Jadi, dalam penelitian ini  $R^2$  digunakan untuk mengukur besarnya persentase dari aspek gaya kepemimpinan demokratis (X1), aspek motivasi bekerja (X2) dan aspek kepuasan kerja (X3) untuk mengukur kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tempeh.