

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi obyek pengamatan penelitian, atau apa yang menjadi perhatian penelitian, yang selanjutnya akan dijadikan obyek didalam menentukan tujuan penelitian. Variabel merupakan faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang diteliti (Paramita *et al* 2021).

1. Variabel Bebas

Variabel bebas yaitu variable yang mempengaruhi variable lainnya, variable bebas pada penelitian ini merupakan:

- a. Motivasi Kerja (X1)
- b. Gaya Kepemimpinan (X2)
- c. Disiplin Kerja (X3)

2. Variabel Terikat

Variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, variabel terikat tersebut adalah Kinerja Karyawan (Y)

3.2 Objek Penelitian

Objek yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Berlian Kosmetik

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Terdapat dua klasifikasi data yang bisa dibedakan, yakni data sekunder dan primer meskipun data sekunder dihimpun dari referensi yang telah tersedia sebelumnya, primer dapat dihimpun secara langsung dari narasumber asli yang dikuasai oleh penyelidik.

a. Data Primer

Informasi yang dihimpun lewat penelusuran lapangan dengan menerapkan berbagai teknik perolehan data orisinal (Paramita et al., 2021:72). Informasi ini diperoleh melalui observasi lapangan yang mengandalkan beragam pendekatan akuisisi data autentik. Instrumen kuesioner mencakup tanggapan pegawai terkait dorongan kerja, corak kepemimpinan, serta etos kedisiplinan dalam bekerja.

a. Data sekunder

Data yang telah dikompilasi oleh lembaga penyimpan informasi dan disebarluaskan bagi khalayak pengguna data (Paramita et al., 2021:72). Dalam telaah ini, data tersier dihimpun dari beragam rujukan pustaka yang mencakup naskah akademik, terbitan riset, serta sumber acuan lain yang memiliki keterkaitan erat dengan objek kajian.

3.3.2 Sumber Data

Data internal berasal dari dalam entitas tersebut, sedangkan data eksternal berasal dari sumber di luar entitas, seperti pasar, pelanggan, atau tren industri..

(Paramita *et al*, 2021:72). Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan data yang di gunakan merupakan data internal, karena itu menggambarkan situasi di dalam perusahaan. Data internal yang terdapat di penelitian ini diperoleh melalui subjek, yaitu karyawan CV. Berlian Kosmetik.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup entitas atau individu dengan atribut dan ciri khas tertentu yang telah ditetapkan oleh pengkaji untuk ditelusuri, lalu disimpulkan (Sugiyono, 2009:115). Oleh sebab itu, hal tersebut merepresentasikan kondisi yang berlangsung dalam suatu entitas kelembagaan, mencakup beraneka ragam data intrinsik yang terkandung di dalamnya.

Tabel 3.1 jumlah karyawan CV. Berlian Kosmetik

| No | Jabatan | Jumlah Karyawan |
|----|-------------------|-----------------|
| 1 | Manajer | 1 |
| 2 | Marketing | 6 |
| 3 | Gudang | 10 |
| 4 | Quality Control | 10 |
| 5 | Staf Administrasi | 15 |
| 6 | RnD | 11 |
| | TOTAL | 53 |

Sumber : Diolah 2025

3.4.2 Sampel

Sampel adalah segmen dari totalitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2009:115). Dalam penelitian ini, yang dipakai sebagai sampel adalah seluruh karyawan CV. Berlian Kosmetik, yakni sebanyak 53 individu. Hal ini umumnya diterapkan apabila populasi tergolong kecil.

3.5 Teknik Sampling

Dalam riset ini diterapkan pendekatan sampling jenuh. (Sugiyono, 2019:143)

Sampling jenuh ialah metode penetapan sampel ketika seluruh elemen populasi dijadikan sebagai unit sampel. Oleh karenanya, tolok ukur partisipan yang layak dijadikan sumber informasi adalah individu yang tercatat sebagai tenaga kerja di CV. Berlian Kosmetik, berjumlah 53 orang. Langkah ini menjamin bahwa informasi yang dihimpun bersifat relevan dan mencerminkan keadaan internal korporasi secara utuh.

3.5.1 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

a. Variabel penelitian

Variabel ialah entitas mengalami titik perhatian dalam suatu penelitian atau hal yang menarik minat dalam kajian, Yang selanjutnya akan dijadikan acuan dalam menetapkan tujuan penelitian (Paramita et al, 2021:36). Dalam studi ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel tergantung dan variabel independen

- 1). Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi inti perhatian dalam suatu penelitian adalah variabel yang menjadi fokus utama kajian tersebut. Variabel dependen mencerminkan isu yang akan diselesaikan oleh peneliti atau merupakan target dari penelitian itu sendiri. (Paramita, *et al* 2021:36).
- 2). Variabel independen ini adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen, baik dalam arah positif maupun negatif. Variabel independen akan menguraikan bagaimana isu dalam penelitian diselesaikan. (Paramita, *et al* 2021:37).

3.5.2 Definisi Konseptual

a. Motivasi Kerja (X1)

Menurut Maruli Tua Sitorus (2020), motivasi kerja muncul dari keinginan pribadi yang mampu menumbuhkan semangat serta dorongan dalam diri individu. Selain itu, motivasi berfungsi untuk mengarahkan dan menjaga konsistensi perilaku agar tujuan serta harapan yang selaras dengan pekerjaan dapat tercapai.

b. Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan merupakan tindakan dan strategi yang terbentuk dari perpaduan antara filosofi, kemampuan, kepribadian, serta sikap seorang pemimpin dalam upayanya memengaruhi kinerja anggota tim. (Pratama, 2022).

c. Disiplin Kerja (X3)

Menurut Siagian (2014), disiplin kerja adalah suatu bentuk usaha dari manajemen untuk mendorong seluruh anggota organisasi agar menaati peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja merupakan elemen krusial dalam pengembangan sumber daya manusia karena perannya sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk menghindari terjadinya kelalaian, kesalahan, maupun pelanggaran yang dapat menimbulkan pemborosan dalam menjalankan tugas (Nurcahyono, 2011).

d. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Wibowo dalam Nurul (2014), kinerja berhubungan dengan pelaksanaan tanggung jawab dan hasil yang dihasilkan dari aktivitas tersebut. Kinerja mencakup apa yang dilakukan serta cara yang diterapkan dalam pelaksanaannya.

3.5.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bentuk konkret dari suatu variabel yang dirumuskan melalui sejumlah indikator sebagai instrumen pengukuran. Indikator-indikator ini dapat disusun berdasarkan teori yang relevan atau temuan dari penelitian terdahulu.

a. Motivasi Kerja

Menurut Maruli Tua Sitorus (2020), motivasi kerja muncul dari keinginan individu yang dapat membangkitkan semangat dan dorongan, serta berfungsi untuk mengarahkan dan mempertahankan perilaku agar tujuan dan harapan yang sesuai dengan bidang pekerjaan dapat tercapai.

Menurut Nopta et al (2023) dalam Mia et al 2023 adapun indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan manusia merupakan kebutuhan yang paling dasar seperti makan, minum, tidur dan sebagainya, yang membuat individu dapat terdorong untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Kopetensi dalam bekerja yang mencakup kemampuan individu bekerja secara efektif yang melibatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Motivasi kerja meningkat jika karyawan merasa mampu memenuhi standar perusahaan.
3. Komunikasi

Komunikasi yang baik antar individu, tim, dan manajemen membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, penyampaian pesan yang jelas dan efektif memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik oleh karena itu mereka memahami apa yang diharapkan dari mereka.

4. Prestasi Kerja

Motivasi kerja yang juga tercerminkan dari hasil kerja yang dicapai individu. Prestasi kerja mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang, yang dipengaruhi karakteristik pribadi serta kesesuaian dengan tujuan organisasi.

Hamza (2011) dalam Jufrizen et al (2021) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Adanya hasrat keinginan untuk melakukan kegiatan, artinya pada diri individu terdapat keinginan untuk melakukan suatu hal yang ingin di capai
2. Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, di dalam diri individu da sebuah dorongan atau motivasi untuk mencapai tujuan tertentu oleh karena itu kebutuhan mendasarnya
3. Adanya harapan dan cita-cita, ada harapan yang menjadi dorongan individu melakukan suatu hal
4. Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik
5. Penghargaan dan penghormatan atas diri

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah Perilaku dan siasat, sebagai hasil paduan pandangan, kompetensi, karakteristik, dan pendirian yang diterapkan oleh seorang pemimpin saat berusaha untuk memotivasi performa stafnya." (Pratama, 2022). Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya supaya dapat mencapai tujuan

organisasi. Menurut Kharuman et al (2021) Adapun indicator kepemimpinan terdiri dari :

1. Perhatian artinya seorang pemimpin harus dapat memperhatikan prestasi kerja bawahannya
2. Tegas, tingkatan otoriter pemimpin dalam memberikan kebebasan bawahannya
3. Komunikasi, seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik terhadap karyawannya
4. Memotivasi, artinya bersedia untuk memberikan dorongan kepada bawahannya supaya Perusahaan lebih baik.

Menurut Kartono (2008:34) dalam Setiawan (2019) indikator gaya kepemimpinan meliputi :

1. Kapabilitas dalam menentukan keputusan, sebuah pendekatan yang terstruktur terhadap esensi alternatif yang dihadapi dan mengambil langkah yang, berdasarkan perhitungan, merupakan langkah yang paling sesuai
2. Kapabilitas komunikasi, keahlian atau kemampuan dalam menyampaikan pesan, ide, atau pemikiran kepada orang lain dengan tujuan agar mereka memahami maksud dengan jelas
3. Kapabilitas dalam mengarahkan anak buah, seorang pemimpin harus mampu membuat bawahannya mengikuti kehendaknya dengan memanfaatkan kekuatan pribadi atau posisinya
4. Tanggung jawab, artinya seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya

b. Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2014), disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk mendorong anggota organisasi dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja adalah elemen yang sangat krusial dalam pengembangan sumber daya manusia; oleh sebab itu, disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak timbul keteledoran, penyimpangan, atau kelalaian yang pada akhirnya menyebabkan pemborosan dalam pelaksanaan pekerjaan (Nurchayono, 2011) Menurut Alfred R(2018:194) dalam Sedjono (2002:72) mengemukakan bahwa indicator-indikator Disiplin Kerja antaranya :

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang dengan tepat waktu maka karyawan dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik

2. Pemanfaatan Sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor, mencerminkan karyawan memiliki disiplin kerja yang baik

3. Tanggung Jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat dikatakan karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Ketaatan terhadap peraturan kantor

karyawan yang menggunakan seragam dan identitas sesuai dengan aturan juga dapat dikatakan disiplin kerja yang tinggi.

c. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam Nurul (2014) Kinerja berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan hasil yang diperoleh dari tugas tersebut; kinerja mencakup apa yang dikerjakan dan bagaimana cara melaksanakannya. Indikator Kinerja Karyawan:

1. Kualitas kerja, sebaik apa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. Kuantitas kerja merupakan seberapa lama karyawan dalam satu harinya bekerja
3. Tanggung jawab merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugasnya
4. Kerja sama, kemauan karyawan untuk bergabung dengan lainnya secara vertical maupun horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Menurut Mangukegara (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) dalam Jufrizen (2021) *indicator* kinerja meliputi :

1. Kualitas kerja, baik atau buruknya pekerjaan suatu karyawan
2. Kuantitas kerja, seberapa banyak waktu yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan
3. Kehandalan kerja, seberapa jauh individu dalam menguasai pekerjaan atau posisi yang mereka duduki
4. Sikap kerja, pola perilaku atau cara berfikir seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya

3.6 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

Instrumen penelitian berperan sebagai sarana untuk menakar gejala alamiah maupun sosial yang tengah ditelaah. dengan tujuan untuk mendapat data kuantitatif yang akurat, sehingga instrument tersebut dapat dianggap sebagai variabel dalam penelitian. (Sugiyono, 2015:143)

Skala pengukuran merupakan persetujuan yang diperuntukan sebagai petunjuk guna menetapkan rentang interval dalam suatu alat untuk mengukur, sehingga saat digunakan alat pengukur tersebut dapat meghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2015:133) Instrumen dalam penelitian ini dirancang dengan petunjuk-petunjuk variabel dan skala pengukuran, yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

Table 3.2 Indikator Variabel

| Variabel | Indikator | Instumen | Skala | Sumber |
|----------------|-------------------------|---|--------|----------------------------------|
| Motivasi Kerja | Kebutuhan Manusia | Perusahaan mencukupi kebutuhan dasar karyawan sehingga mendorong motivasi kerja karyawan | Likert | (Miranti & Hikmah Perkasa, 2023) |
| | Kopetensi dalam bekerja | Ketrampilan dan pengetahuan karyawan cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan perusahaan | | |
| | Komunikasi | Karyawan mampu menjalin komunikasi | | |

| | | | | |
|-------------------|----------------|---|---------|-------------------------------|
| | | yang jelas, terbuka, dan efektif dengan rekan kerja maupun atasan | | |
| | Prestasi Kerja | Karyawan menunjukkan pencapaian kerja yang sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan | | |
| Gaya Kepemimpinan | Perhatian | Pimpinan memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi karyawan | Like rt | Menurut Kharuman et al (2021) |
| | Tegas | Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan dan menegakkan aturan yang berlaku | | |
| | Komunikasi | Pimpinan mampu menyampaikan informasi secara jelas dan terbuka kepada seluruh karyawan | | |
| | Motivasi | Pimpinan memberikan dorongan dan | | |

| | | | | |
|----------------|--------------------------------------|---|---------|--------------------|
| | | semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan | | |
| Disiplin Kerja | Kemampuan mengelola waktu | Pimpinan memberikan dorongan dan semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan | Like rt | Marta et al (2021) |
| | Pemanfaatan Alat dan Peralatan Kerja | Karyawan menggunakan peralatan dan alat yang tersedia dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan. | | |
| | Tanggung Jawab yang tinggi | Karyawan dengan senang hati menerima tanggung jawab baru atau tambahan yang diberikan oleh atasan. | | |
| | Ketaatan terhadap peraturan kantor | Karyawan tidak pernah terlambat atau meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir | | |

| | | | | |
|------------------|-----------------|---|---------|-----------------|
| | | tanpa alasan yang sah. | | |
| Kinerja Karyawan | Kualitas Kerja | Karyawan selalu menyelesaikan tugasnya tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan | Like rt | (Safitri, 2022) |
| | | n | | |
| | Kuantitas Kerja | Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang sesuai atau lebih dari target yang diberikan | | |
| | Tanggung Jawab | Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan siap menghadapinya, baik itu tugas besar maupun kecil. | | |
| | Kerja Sama | Karyawan secara aktif berbagi informasi yang diperlukan dengan rekan tim untuk menyelesaikan pekerjaan | | |

Sumber : Data diolah 2025

3.7 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan informasi yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Obserasi

Pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek dan subjek yang diteliti. Penelitian kali ini observasi dilakukan langsung kepada karyawan

b. Kuesioner

Merupakan himpunan butir pertanyaan yang berkaitan dengan isu tertentu, yang disampaikan kepada sekelompok responden atau perorangan dengan maksud untuk menghimpun informasi atau data Yusuf, (2019:199). kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan yang di rancang berdasarkan indicator-indikator dari variabel penelitian dan disampaikan kepada responden (Widodo, 2017) Dalam konteks penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada karyawan CV. Berlian Kosmetik sebanyak 53 karyawan dengan tujuan untuk mengumpulkan data yang diperlukan pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan skala likert. Yusuf, (2019:222) Skala Likert adalah suatu rangkaian butir soal di mana responden hanya memberikan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap butir soal tersebut. Dapat dijabarkan sebagai berikut :

3.3 Tabel Skala Likert

| No | Pernyataan | Kode | Skor |
|----|---------------------|------|------|
| 1 | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |
| 2 | Tidak Setuju | TS | 2 |
| 3 | Netral | N | 3 |
| 4 | Setuju | S | 4 |
| 5 | Sangat Setuju | SS | 5 |

Sumber : Yusuf (2019:224)

3.8 Teknik Analisis Data

3.8. Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

(Yusuf, 2019:234) Validitas atau instrumen merujuk pada sejauh mana alat ukur tersebut dapat mengukur objek yang dimaksudkan. Dengan memanfaatkan metode kuesioner sebagai alat ukur, uji validitas ini menilai apakah data yang dikumpulkan setelah penelitian tersebut valid atau tidak. Item pertanyaan yang signifikan terhadap skor keseluruhan menunjukkan bahwa item tersebut dapat mendukung pengungkapan informasi yang ingin diungkapkan responden. Saat mengevaluasi koefisien korelasi yang memiliki skor lebih tinggi dari 0,30 menjadi standar. Validitas instrumen dapat diketahui apabila terdapat korelasi positif antara masing-masing faktor dan besarnya lebih besar dari 0,30 dan apabila $< 0,30$ maka dapat dikatakan bahwa instrument tersebut tidak valid (Sugiyono, 2015:173).

3.8.2 Uji Reabilitas

Reabilitas mengacu pada konsistensi atau stabilitas nilai suatu alat ukur penelitian terhadap individu yang sama, yang diukur pada waktu yang berlainan. (Yusuf, 2019:242) Sebuah instrumen dianggap reliabel jika instrumen tersebut diuji pada subjek yang sama secara berulang, namun hasil yang diperoleh tetap konsisten atau relatif serupa. Pengujian reabilitas data penelitian dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha. Menurut (Ghozali, 2021) suatu konstruk atau Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari ($>$) 0,60. Nilai ini menunjukkan konsistensi internal dari instrumen yang digunakan dalam penelitian.. Kriteria *Cronbach's Alpha*

Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Koefisien Reliabilitas

| <i>Interval Alpha Cronbach</i> | <i>Tingkat Realibilitas</i> |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 0,81-1,00 | Sangat Reliabel |
| 0,61-0,80 | Realiablel |
| 0,41-0,60 | Cukup Reliabel |
| 0,21- 0,40 | Agak Reliabel |
| 0,00-0,2o | Kurang Reliabel |

Sumber : (Ghozali, 2021)

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat analisis diselenggarakan dengan maksud untuk memastikan apakah data yang dihimpun telah memenuhi kaidah agar dapat dianalisis menggunakan pendekatan yang telah dirancang oleh peneliti.

1. Uji Normalitas

Dengan kata lain, data wajib memiliki sebaran normal pada variabel bebas. Untuk menelaah apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut, dalam riset ini diterapkan grafik probabilitas normal pada hasil keluaran SPSS, yang lazim dimanfaatkan dalam kajian data guna menguji prasyarat parametrik. Uji ini membantu menentukan apakah data mengikuti distribusi normal, yang penting untuk pemilihan metode analisis yang tepat. (Paramita & Rizal, 2018). Menurut Ghozali (2021:192) rumus Kolmogorov-Smirnov dengan kondisi data merupakan rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini yaitu sebagai berikut :

- a. Jika taraf signifikan (α) $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal

2. Uji Multikolonieritas

Multikolinearitas muncul saat dua atau lebih peubah bebas dalam rancangan regresi memiliki keterkaitan yang tinggi, sehingga dapat menimbulkan bias terhadap keluaran analisis. Keberadaan multikolonieritas mengakibatkan suatu

model regresi memiliki variasi yang signifikan, sehingga sulit untuk memperoleh estimasi yang akurat. (Paramita & Rizal, 2018:85) Kreteria pengambilan Keputusan menggunakan nilai VIF menurut (Widana, et al 2020:55)

- a. Apabila nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$), maka variabel-variabel independen yang akan diuji tidak menunjukkan gejala multikolinearitas
- b. Apabila nilai VIF lebih dari 10 ($VIF > 10$), maka variabel-variabel bebas yang akan diuji memiliki gejala multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas merupakan salah satu bentuk verifikasi asumsi klasik yang wajib dipenuhi dalam telaah regresi. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi ada tidaknya penyimpangan atau anomali dalam konstruksi model regresi. (Widana, et al 2020:65). Kriteria untuk pengambilan keputusan menggunakan nilai Sig

- a. Apabila nilai Sig. antara variabel bebas dengan variabel absolut residual lebih dari 0,05 ($Sig > 0,05$) maka dinyatakan tidak dapat gejala Heterokedastisitas
- b. Apabila nilai Sig. antara variabel bebas dengan variabel absolut residual kurang dari 0,05 ($Sig < 0,05$) maka dinyatakan terdapat gejala heterokedastisitas.

3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ganda adalah metode yang digunakan untuk memprediksi sejauh mana pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaan yang digunakan dalam analisis regresi linier ganda diterapkan untuk tujuan tersebut.. (Sugiyono, 2015)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

| | |
|-----------|--|
| Y | = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan |
| X_1 | = Motivasi Kerja |
| X_2 | = Gaya Kepemimpinan |
| X_3 | = Disiplin Kerja |
| A | = Konstanta |
| β_1 | = Koefisien regresi Variabel Motivasi Kerja |
| β_2 | = Koefisien regresi Variabel Gaya Kepemimpinan |
| β_3 | = Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja |
| e | = Error |

c. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengevaluasi signifikansi masing-masing koefisien variabel independen dalam model regresi. Instrumen pengujian ini berguna untuk menetapkan apakah variabel independen memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen variabel motivasi Kerja (X_1) variabel gaya kepemimpinan (X_2) variabel disiplin (X_3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian dengan Tingkat signifikan (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} < t_{table}$, maka H_0 diterima
- Apabila $t_{hitung} > t_{table}$, maka H_0 ditolak

2. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mencerminkan sejauh mana garis linier sesuai dengan data yang sesungguhnya. Ini menggambarkan proporsi dari total variabel

dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam analisis regresi linier. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi dapat menjelaskan data, dengan nilai R^2 yang berkisar antara 0 hingga 1. Koefisien determinasi dihasilkan dari total variasi variabel Y (dependen), yang dalam hal ini adalah Kinerja Karyawan, yang dapat dijelaskan oleh variabel X (independen). yaitu Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja, yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Jika $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka garis regresi yang dihasilkan dianggap semakin baik. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 0, maka kualitas garis regresi dianggap kurang memuaskan (Widarjo, 2011).

Di dalam penelitian ini, koefisien determinasi dimanfaatkan untuk menilai seberapa besar dampak variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).