

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang berasal dari filsafat positivisme. Ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2019)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak dan hubungan sebab akibat (sebab-akibat) antara variabel terikat, produktivitas kerja karyawan (Y), dan faktor bebas, kecerdasan emosional (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Berlian Kosmetik.

3.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen yaitu kecerdasan emosional (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dan terdapat 1 variabel dependen yaitu Produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada CV. Berlian Kosmetik.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data primer dan sekunder adalah dua jenis data yang berbeda. Data primer adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Jenis data primer ini berasal

dari survei lapangan, yang merupakan sumber asli dari penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner pada CV. Berlian Kosmetik.

3.3.2 Sumber Data

a. Data Internal

Data internal yaitu data yang berasal dari dalam perusahaan dimana penelitian dilakukan. Data internal dalam penelitian ini adalah data dari karyawan CV. Berlian Kosmetik.

b. Data Eksternal

Data eksternal adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber di luar perusahaan untuk digunakan dalam penelitian. Sumber-sumber lain dari materi eksternal, seperti buku, artikel, dan media online yang berkaitan dengan topik penelitian, dikumpulkan dan dimanfaatkan sebagai landasan.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:135), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari hal-hal berikut: objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dievaluasi. Populasi yang akan dimasukkan dalam penelitian ini adalah 60 karyawan CV. Berlian Kosmetik.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019:136) Sampel adalah bagian dari ukuran dan komposisi keseluruhan populasi. Peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi besar

karena keterbatasan dana, waktu, atau tenaga kerja menghalangi mereka untuk meneliti seluruh populasi. metode yang digunakan untuk mengidentifikasi sampel jenuh. Berdasarkan pengambilan sampel tersebut maka sampel yang diambil sebanyak 60 sampel yaitu seluruh karyawan CV. Berlian Kosmetik.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2018:95) Segala sesuatu yang ditemukan dan dipilih oleh seorang peneliti untuk diteliti disebut sebagai variabel penelitian, sehingga mereka dapat memperoleh informasi yang terkait dengan subjek penelitian yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk mengidentifikasi masalah yang sedang dihadapi, dan pada akhirnya, penulis dapat menarik kesimpulan yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut. Ada dua kategori variabel dalam penelitian ini.

a. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang berpengaruh atau menyebabkan munculnya perubahan variabel dependen (Sugiyono, 2016:68). Variabel Independen (X) dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

b. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2020:80) Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Variabel yang berpengaruh atau menyebabkan variabel lain akibat adanya variabel bebas (respon). Variabel (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

3.5.2 Definisi Konseptual

Berdasarkan definisi dan teori para ahli, definisi konseptual disajikan dalam studi ini untuk menjelaskan secara konseptual makna variabel-variabel tersebut :

c. Kecerdasan Emosional

Kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan terbaik dalam suatu situasi atau kondisi dengan mempertimbangkan kebenaran berdasarkan pelajaran dari pengalaman dan penyesuaian dengan lingkungan dikenal sebagai kecerdasan.. Emosi merupakan perasaan yang mendorong seseorang untuk memberi respons atas rangsangan yang muncul pada lingkungan sekitarnya.

d. Motivasi Kerja

Sumber daya manusia, terutama tingkat bawah, dapat menunjukkan motivasi kerja. Motivasi adalah bagaimana membuat karyawan memanfaatkan kekuatan dan potensi mereka sehingga mereka dapat bekerja sama secara produktif dan berhasil untuk mencapai dan memenuhi tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena berkaitan dengan harapan karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah dorongan dan rangsangan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas pekerjaannya dengan giat dan sungguh-sungguh.

e. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen dalam sebuah organisasi yang mampu atau dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan prasarana yang berada ditempat kerja secara fisik maupun non fisik yang akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan aktivitas bekerja. Ketika

organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik dan sehat, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dari kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik akan menunjang peran penting pada peningkatan produktivitas karyawan perusahaan.

3.5.3 Produktivitas Kerja Karyawan

Metode untuk mengukur keberhasilan bisnis adalah produktivitas kerja. Jika produktivitas karyawan perusahaan meningkat, laba dan produktivitas perusahaan juga meningkat. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan, dan produktivitas kerja bukan hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi hasil yang harus didapatkan dengan melibatkan seluruh karyawan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana solidaritas dalam organisasi berjalan sesuai dengan tujuan prosedur yang telah ditentukan.

3.5.4 Definisi Operasional

Memberikan definisi variabel secara operasional berdasarkan atribut yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran yang cermat terhadap suatu objek atau fenomena dikenal sebagai definisi operasional.

a. Kecerdasan Emosional (X1)

Menurut Goleman (2018:513) Kecerdasan emosional merupakan potensi untuk mempelajari keterampilan secara praktis yang didasarkan pada lima indikator berikut

1. Kesadaran diri : memiliki batas kemampuan yang realistis dan kepercayaan diri yang kuat, dan mengetahui perasaan kita saat kita membuat keputusan.
2. Pengaturan diri : mampu memberi dampak positif dengan memahami emosi Anda; peka terhadap perasaan Anda dan dapat mengubah kebahagiaan sebelum mencapai tujuan; dan mampu mengatasi tekanan emosional..
3. Motivasi : proses memanfaatkan passion, untuk mendorong kita menuju tujuan, memungkinkan kita untuk mengambil kendali, bertindak dengan tegas, dan bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati : dapat mengidentifikasi dan memahami perasaan orang lain, menumbuhkan kepercayaan dan keselarasan dengan berbagai jenis orang
5. Keterampilan sosial : mengendalikan emosi dengan baik saat berinteraksi dengan orang lain, memperhatikan situasi dan jaringan sosial, berkomunikasi dengan tenang menggunakan kemampuan untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan bekerja sama dan bekerja dalam tim.

b. Motivasi Kerja (X2)

Menurut Maslow dalam Prihartanta, 2015 terdapat beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis, juga dikenal sebagai kebutuhan untuk hidup, terdiri dari kebutuhan paling dasar seseorang, seperti makan, minum, perumahan, dan pakaian,

yang harus dipenuhi untuk melindunginya dari berbagai ancaman, seperti kelaparan, kehausan, panas, dan dingin.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih tinggi setelah memenuhi kebutuhan dasar seperti keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman, asuransi jiwa, kepastian kerja, dan pembinaan karier, perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dan keamanan karyawannya.

3. Kebutuhan Hubungan Sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat dipenuhi dalam komunitas karena orang lain yang dapat memenuhinya daripada diri sendiri. Misalnya, setiap orang normal membutuhkan dicintai, dihormati, dikasihi, dan diakui karena mereka ada.

4. Kebutuhan Pengakuan

Setiap orang membutuhkan penghargaan untuk apa yang mereka lakukan di lingkungan mereka. Kebutuhan dan kinerja seseorang meningkat seiring dengan posisi mereka dalam perusahaan. Penghargaan dan pengakuan diri ini, bersama dengan penghargaan atau penghargaan diri ini, biasanya ditunjukkan oleh kebiasaan orang lain untuk membuat simbol. Akibatnya, kehidupan mereka menjadi lebih baik dan mereka merasa dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi

Seseorang ingin menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam situasi ini. Ini dapat dicapai dengan berpartisipasi dalam kegiatan yang meningkatkan kemampuan mereka.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Indikator-indikator lingkungan kerja yang disebut menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

1. Udara, Berhubungan dengan parameter udara ini, suhu udara tipikal dan kandungan uap air udara
2. Warna, Warna adalah elemen kunci untuk meningkatkan produktivitas pekerja, dan warna khususnya berdampak pada kondisi emosi masyarakat. Kebahagiaan dan produktivitas karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga dengan pemilihan warna yang sesuai untuk dinding ruangan dan aksesoris lainnya.
3. Pencahayaan, Produktivitas karyawan akan meningkat dengan cahaya terang yang dipancarkan secukupnya karena akan membuat mereka bekerja lebih cepat dan mencegah ketegangan mata.
4. Suara, Penempatan peralatan yang berisik, seperti sepeda motor, telepon, mesin tik, dan lain-lain, mungkin diperlukan untuk meredam suara. pada tempat yang telah ditentukan, agar tidak mengganggu pekerjaan pegawai lainnya.

d. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Setyaningrum (2023) terdapat Indikator Produktivitas Kerja Karyawan sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan menyelesaikan tugas : Kemampuan seorang karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap profesionalisme dan kompetensi mereka. Hal ini memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Baik karyawan maupun pihak yang menerima manfaat dari pekerjaan mereka dapat merasakan peningkatan hasil yang dicapai.

3. Semangat Kerja

Seperti yang terlihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari dibandingkan dengan hari sebelumnya, ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik.

4. Pengembangan Diri

Mengembangkan kemampuan kerja. Mencoba meningkatkan hasil, baik mereka yang mengerjakan pekerjaan maupun mereka yang menikmati hasilnya dapat merasakan penggunaan produktivitas kerja untuk setiap individu yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3.6 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

Komponen penting dari penelitian yang signifikan dan strategis adalah alat penelitian. Untuk memilih alat penelitian, jenis data yang dibutuhkan harus relevan dengan masalah penelitian. Alat penelitian merupakan komponen penting dan fundamental dari teknik penelitian karena mereka adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mempelajari subjek penelitian.

Tabel 3.1 Variabel, instrumen, dan skala pengukuran

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Kecerdasan Emosional	Kesadaran diri	Karyawan mampu mengenali emosi dan dampak terhadap perilaku yang diberikan	Likert	Goleman (2018:513)
		Pengaturan diri	Karyawan dapat mengelola emosi dalam berbagai situasi		
		Motivasi	Karyawan bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.		
		Keterampilan Sosial	Karyawan mampu menangani emosi dengan baik saat berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial		
		Empati	Karyawan mampu memahami perasaan orang lain dengan baik		
2.	Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis	Kesejahteraan dan kondisi kerja yang diterima karyawan cukup untuk memenuhi kebutuhan	Likert	Maslow (2015)
		Kebutuhan rasa aman	Karyawan merasa aman terhadap stabilitas pekerjaan dan keamanannya dalam bekerja		

		Kebutuhan hubungan sosial	Karyawan merasa diterima dan memiliki hubungan sosial yang positif		
		Kebutuhan pengakuan	Karyawan merasa dihargai dan diakui oleh atasan dan perusahaan		
		Kebutuhan aktualisasi	Karyawan selalu diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan mencapai potensi secara maksimal		
3.	Lingkungan Kerja	Udara	Suhu pada ruangan kerja membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan	Likert	Afandi (2018:70)
		Warna	Warna dinding dan lantai membuat karyawan nyaman melakukan pekerjaan		
		Pencahayaan	Pencahayaan pada ruangan sudah cukup terang dan dapat mengurangi kesalahan dalam pekerjaan		
		Suara	Suara mesin dan pekerjaan lainnya tidak mengganggu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya		
4.	Produktivitas Kerja karyawan (Y)	Kemampuan	Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan	Likert	Setyaningrum (2023)

Meningkatkan hasil yang dicapai	Saya mampu meningkatkan hasil kerja yang akan dicapai
Semangat kerja	Saya memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan saya
Pengembangan diri	Saya siap mengembangkan bakat dan menerima tantangan yang diberikan oleh perusahaan

3.7 Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis mengenai data faktual atau opini yang berkaitan dengan responden. Responden akan ditanyai pertanyaan tertutup untuk menerapkan strategi ini. Lima kategori digunakan untuk mengelompokkan tanggapan terhadap pertanyaan tertutup: sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan tidak setuju. Skala pengukuran berfungsi sebagai referensi untuk menentukan panjang dan pendek interval, sehingga alat ukur menghasilkan data kuantitatif saat digunakan untuk pengukuran. Penulis menggunakan skala likert untuk menghitung ukuran kuesioner. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap masalah sosial. Faktor-faktor yang perlu diukur dibagi menjadi variabel-variabel indikator dengan menggunakan skala

likert. Selanjutnya, item-item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, dibuat berdasarkan indikasi-indikasi tersebut..

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pertanyaan	Kode	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Ragu-ragu	RG	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono (2019)

3.8 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2019) mendefinisikan analisis data sebagai langkah yang dilakukan setelah pengumpulan data dari semua responden atau sumber lain. Analisis data meliputi perhitungan solusi untuk formulasi masalah, pengumpulan data berdasarkan variabel dari semua responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, dan pengujian hipotesis.

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:121) akan menilai keandalan data yang dikumpulkan melalui penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai metode pengukuran. Validitas menunjukkan tingkat akurasi antara data aktual dan kemampuan alat pengukuran untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pertanyaan-pertanyaan penting dalam skor total menunjukkan bahwa mereka dapat mendorong responden untuk mengungkapkan informasi yang mereka inginkan. Instrumen atau item pertanyaan dianggap dapat diterima jika total skor dilemahkan secara signifikan (r hitung $>$ r tabel, uji dua sisi dengan sig. 0,05).

b. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2020) Uji reabilitas adalah salah satu cara untuk mengevaluasi kuesioner yang mencakup indikator dari suatu variabel atau konstruk. Derajat sejauh mana hasil wawancara atau kuesioner dapat diandalkan ditentukan melalui uji reabilitas. Tujuan dari tes ini adalah untuk menentukan apakah kuesioner dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian. Jika tanggapan responden terhadap kuesioner tetap konstan atau konsisten sepanjang waktu, kuesioner tersebut dianggap reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha suatu studi lebih dari 0,70, kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan; jika nilainya kurang dari 0,70, kuesioner tersebut dianggap kurang bergantung.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residu dalam model regresi terdistribusi secara normal. Salah satu metode termudah untuk menentukan apakah residu terdistribusi secara normal adalah dengan memeriksa grafik histogram yang membandingkan data aktual dengan distribusi yang menyerupai distribusi normal. Untuk menentukan apakah variabel dalam regresi terdistribusi secara normal, digunakan uji normalitas. Distribusi normal atau hampir normal menandakan model regresi yang baik (Ghozali, 2017)

Menurut Ghazali (2021:192) rumus Kolmogorov-mirnov dengan kondisi data merupakan rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini yaitu sebagai jika taraf signifikan (α) $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Ghazali (2021:157) Menjelaskan bahwa tujuan pengujian multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi saling berbeda satu sama lain. Tidak boleh ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai. Multikolinearitas menyebabkan variasi sampel menjadi lebih besar. Jika nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 atau kurang dari 0,10 dan nilai Faktor Inflasi Varians (VIF) lebih besar dari 10 atau > 10 , multikolinearitas dapat diidentifikasi; jika tidak, multikolinearitas tidak terlanggar.

c. Uji Heterokedastisitas

Ghazali (2021:178) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan varians dalam regresi antara pengamat. Jika varians dan residual dari satu pengamat ke pengamat lainnya tetap, uji ini disebut homoskedastisitas, dan jika tidak, uji ini disebut heterokedastisitas. Apabila tidak ada pelanggaran heteroskedastisitas, model regresi penelitian yang baik. Sebuah penelitian dapat dikatakan terhindar dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 atau $> 0,05$.

3.8.3 Analisis Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2020:213) Menyatakan bahwa ketika variabel independen dikurangi, perubahan pada variabel dependen diprediksi menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan sejauh mana pengaruh parsial dari kecerdasan emosional (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan produktivitas kerja karyawan (Y). Menentukan apakah setiap variabel independen memiliki dampak positif atau

negatif terhadap variabel dependen ketika variabel dependen berubah, serta mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan dependen, merupakan dua aplikasi dari analisis regresi linier berganda.

Rumus analisis regresi linear berganda

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

Keterangan:

Y = variabel dependen produktivitas kerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien variabel independen

X_1 = variabel independen kecerdasan emosional

X_2 = variabel independen motivasi kerja

X_i = variabel independen lingkungan kerja

e = error

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Menurut Arifin (2017:17), Menguji hipotesis melibatkan analisis kebenaran suatu klaim secara kuantitatif dan mengambil keputusan apakah akan menerima atau menolaknya. Untuk membantu memutuskan tindakan yang harus diambil sehubungan dengan hipotesis yang diajukan, pengujian hipotesis dilakukan.

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2021:148), Untuk menentukan sejauh mana perubahan pada satu variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen, digunakan uji t. Dengan memperhatikan signifikansi konstan masing-masing variabel independen, pengujian ini menjadi landasan untuk memutuskan diterima

atau ditolaknya hipotesis penelitian. Salah satu metode untuk menguji pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen adalah melalui pengujian hipotesis secara parsial. Signifikansi dampak parsial atau total setiap variabel independen terhadap variabel dependen dikonfirmasi menggunakan uji t.

Berikut ini adalah hipotesis statistik untuk H1:

$$H_0 : \beta_i \geq 0$$

$$H_a : \beta_i > 0$$

Metode Pengambilan Keputusan :

- 1) Koefisien regresi tidak signifikan dan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, membuktikan H_0 tidak ditolak, jika p-value satu arah lebih besar dari α (0,05).
- 2) Jika koefisien regresi signifikan dan variabel independen mempengaruhi variabel dependen, tolak H_0 jika nilai p satu sisi kurang dari atau sama dengan α (0,05).

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2018) Uji sampel menentukan apakah faktor-faktor independen memiliki dampak bersamaan pada variabel dependen. menganalisis fungsi regresi untuk mengkarakterisasi nilai sebenarnya melalui *goodness of fit*. Ambang batas signifikansi untuk menguji hipotesis akan ditetapkan sebesar 0,05. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka menunjukkan adanya hubungan yang cukup besar antara variabel independen dan dependen. Nilai estimasi F dan F tabel dapat dibandingkan untuk mengetahui derajat *goodness of fit*. Angka df_1 dan df_2 menunjukkan nilai F tabel. Banyaknya variabel independen yang digunakan dalam penelitian ditunjukkan dengan nilai df_1 .

Df2 diperoleh dengan mengambil satu ($n-k-1$) lebih sedikit variabel independen dari sampel, sehingga mengurangi jumlah observasi. Jika nilai F hitung lebih tinggi dari nilai F tabel, maka fungsi regresi dapat digunakan untuk menentukan apakah nilai sebenarnya akurat atau model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen.

Tujuan pengujian simultan dengan uji F untuk pengujian hipotesis adalah untuk memastikan pengaruh gabungan faktor independen dan dependen terhadap variabel yang diteliti. Kinerja pegawai menjadi variabel terikat dalam penelitian ini, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional, kedisiplinan, dan pengawasan merupakan variabel bebas. Dengan membandingkan estimasi F dengan F tabel pada keadaan berikut, maka hipotesis peneliti yang disajikan pada halaman berikutnya dapat dipahami :

- i. Jika $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_0$ ditolak dan sebaliknya H_a diterima (signifikan).
- ii. Jika $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow H_0$ diterima dan sebaliknya H_a ditolak (tidak signifikan).

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari koefisien determinasi (R^2) adalah untuk menentukan seberapa baik model dapat menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variabel terkait. Sebaliknya, nilai sekitar 1 menunjukkan bahwa hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen disediakan oleh variabel independen.