

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek di dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Adapun subjek penelitian adalah Pada Karyawan Fajar Toserba Talaga.

3.1.1 Sejarah Singkat Fajar Toserba Talaga

H. Jana beserta istri Hj. Umiyati merupakan pendiri Fajar Toserba. Dengan permulaan beliau mendirikan toko kelontongan yang diberi nama Gloria Indah yang terletak dipasar Kramatmulya dengan luas sekitar 500 m² pada tanggal 4 Agustus 1989 yang diresmikan tanggal 1 Januari 1990. Usaha yang dirintis bersama istrinya tersebut mengalami kemajuan yang sangat pesat.

Pada tahun 1995 Haji Jana membangun sebuah took besi dan bahan bangunan yang bernama Fajar Jalaksana. Setelah itu, karena keterbatasan sarana yang dimiliki maka pada tahun 1997 dibangunlah toko serba ada (toserba) bernama Fajar yang berlokasi di jalan Raya Jalaksana No. 1 Padamenak No. 1 Kuningan 6000 m² dengan kelengkapan barang 80.000 item barang. Pada tanggal 4 Agustus 1997 Fajar Toserba diresmikan dan disaksikan langsung oleh Bapak Bupati Kuningan.

Pada tahun 2002, Fajar Toserba mulai melakukan ekspansi ke wilayah lain di sekitar kuningan yaitu di kecamatan Luragung, Fajar Toserba cabang Luragung dibangun dengan luas 8.000 m² dengan konsep yang sam seperti Fajar Toserba

Jalaksana. Fajar Toserba dibangun dengan tujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi disegala bidang agar tercapai peningkatan taraf hidup khususnya bagi penduduk desa sekitar dan umumnya masyarakat luas. Fajar Toserba terus mengalami kemajuan dan perkembangan yang lebih baik dilihat dari antusias masyarakat berbelanja di Fajar Toserba menunjukkan Fajar Toserba sebagai perusahaan ritel yang diakui keberadaannya sebagai penyedia sebagai kebutuhan masyarakat.

Dengan seiring berkembangnya perusahaan maka Fajar Toserba membuka cabang diberbagai daerah, yang pada akhirnya sekarang Fajar Toserba Jalaksana memiliki 17 cabang yang terletak di Kabupaten Kuningan, Kabupaten Cirebon, dan Kabupaten Majalengka.

Fajar Toserba Cabang Talaga terletak di Jalan raya Cikijing – Talaga No 01 Kecamatan Talaga, Kabupaten Majalengka yang didirikan pada tahun 2012. Usaha Fajar Toserba ini di kembangkan oleh Bapak Yogi Tyandaru yang merupakan menantu dari Bapak H. Jana dengan modal Rp 8,9 milyar.

3.1.2 Visi dan Misi Fajar Toserba Talaga

Visi

Menciptakan *brand image* Toserba Fajar sebagai trend supermarket muslim di lingkungan masyarakat sekitar.

Misi

1. Berusaha menerapkan sistem ekonomi yang Islami.
2. Membantu upaya pemerintah dalam menyelesaikan masalah pengangguran dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang layak.

3. Berupaya meningkatkan kualitas SDM Toserba Fajar sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang Islami.
4. Senantiasa memperbaiki management system Toserba Fajar menuju profesional

3.1.3 Struktur Organisasi Fajar Toserba Talaga

Struktur organisasi merupakan fungsional dari sebuah perusahaan dalam menjamin aktivitas operasinya, adapun yang mendukung kegiatan tersebut adalah:

- 1 *Store Manager*: Bertugas untuk memperhatikan tampilan tata letak *display* yang sangat penting dalam menarik minat pelanggan. Semua barang dalam toko tersebut harus bisa tampil menarik dan tersusun rapi agar pelanggan bisa tertarik untuk masuk dalam toko tersebut.
- 2 *Chief Oprational*: Tugas utama dari COO adalah menerjemahkan target dan juga tujuan dari CEO, yang biasanya akan dituangkan dalam *business plan* rencana bisnis. Sebagai ketua harian, COO juga bertugas dalam mengatur target pertumbuhan harian, guna memenuhi target profit dengan performa yang ideal.
- 3 *Chief Warehouse*: Bertanggung jawab untuk mencatat dan dokumentasikan barang yang ada di gudang. Peran utama yang dilakukan adalah pencatatan arus barang masuk dan keluar dari gudang, serta mengklasifikasikan seluruh barang tersebut.
- 4 *Chief of MD*: Seseorang yang mengatur tata letak produk agar menarik untuk dibeli oleh pelanggan di toko. Selain itu, seorang *merchandiser* juga harus

memastikan produk tiba tepat waktu dan bekerja dengan tim *purchasing* atau *sales* untuk memperkirakan, merencanakan, dan mengawasi stok barang.

- 5 *Floor Supervisor*: Bertugas di setiap lantai. Tanggung jawab utamanya dalam *housekeeping* adalah mengawasi kinerja *housekeeper* dalam melayani tamu. Mereka juga yang pertama kali bertanggung jawab apabila terdapat komplain dari tamu.
- 6 *Chief Counter*: Tugas kepala konter yang paling utama adalah membantu para konsumen dengan melayani segala kebutuhan dengan menawarkan barang yang ada di konter tersebut atau menawarkan alternatifnya. Seorang kepala konter harus mampu berkomunikasi dengan pelanggan secara ramah dan menyenangkan.
- 7 *Chief Cashier*: Tugas kepala kasir yang paling utama tentu saja adalah membantu para konsumen dengan melayani segala transaksi penjualan dan penerimaan pembayaran. Seorang kasir harus mampu berkomunikasi dengan pelanggan secara ramah dan menyenangkan.

Kepala konter dan kepala kasir ini membawahi kasir dan PA dimana sama saja untuk tugasnya, hanya beda di tanggungjawab.

- 8 *Checker Receiving*: Peran *checker* gudang adalah melakukan pengecekan terhadap kondisi barang atau hasil produksi yang disimpan di gudang. Pengecekan yang dilakukan meliputi barang yang baru masuk ke gudang, barang yang sudah tersimpan di gudang, dan barang yang dikembalikan ke tim produksi dan dimuat kembali ke gudang.

- 9 *Warehouse Helper*: Staf yang membantu mengelola sistem penataan pergudangan suatu perusahaan. *Helper* gudang akan membantu mempersiapkan keperluan perusahaan.
- 10 *Buyer*: Tanggung jawabnya adalah membuat rencana pembelian barang atau jasa yang dibutuhkan perusahaan. Misalnya, kebutuhan bulanan, atau kebutuhan insidental, seperti membeli laptop/komputer baru, membeli mesin peralatan, pembelian bahan baku, dan lain-lain.
- 11 *Acc/Finance Manager*: Tugas utama manajer keuangan adalah bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai
- 12 *Chief Finance*: Bertanggung jawab untuk mengelola tindakan keuangan perusahaan. Tugas CFO termasuk melacak arus kas dan perencanaan keuangan serta menganalisis kekuatan dan kelemahan keuangan perusahaan dan mengusulkan tindakan korektif. Seperti mengurus *petty cash, cash bank, payment billing, cash receipt*.
- 13 *Chief Accounting*: bertanggung jawab memeriksa dan melakukan verifikasi transaksi keuangan perusahaan, melakukan pencatatan dokumen, serta bertugas menyusun laporan keuangan secara akurat. Adapun hal yang dihadapi seperti *acc Receivable, accpayable, general ledger, fix assets, acc inventory, acc cash bank*.
- 14 *Marketing & Promotion Manager*: Tanggung jawab manajer pemasaran yaitu membuat media promosi untuk mendorong bisnis, mengkoordinasikan berbagai channel strategi marketing, mengelola anggaran untuk kampanye

pemasaran, menguji peluang pemasaran baru, membangun hubungan dengan media, mengarahkan strategi media sosial. Mengevaluasi kinerja kampanye pemasaran.

- 15 *Staf Promotion CSO: Customer service* atau layanan pelanggan yang memegang peranan penting pada proses pertahanan perusahaan memberi informasi, menjaga citra, menjawab pertanyaan pelanggan, menangani keluhan pelanggan, merekomendasi produk mengelola administrasi.
- 16 *HRD/GA Manager*: Merupakan salah satu departemen yang bertanggung jawab terhadap pengendalian internal, departemen ini membawahi semua aktivitas yang berhubungan dengan kepegawaian dan juga kegiatan umum lainnya untuk menunjang aktivitas perusahaan.
- 17 *Chief Personalia*: Bertanggung jawab terhadap data karyawan, payroll, dan pembayaran benefit lainnya. Mengelola absensi dan daftar hadir karyawan, pinjaman karyawan, mencatat cuti, dan filing dokumen, menyiapkan *driver*, menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru.
- 18 *MIS Manager*: Sistem informasi manajemen atau SIM (bahasa Inggris: *management information system, MIS*) adalah sistem perencanaan bagian dari pengendalian internal suatu bisnis yang meliputi pemanfaatan manusia, dokumen, teknologi, dan prosedur oleh akuntansi manajemen untuk memecahkan masalah bisnis seperti biaya produk, layanan. Tujuan dari MIS sendiri adalah: Menyediakan informasi yang dipergunakan di dalam perhitungan harga pokok jasa, produk, dan tujuan lain yang diinginkan

manajemen. Menyediakan informasi yang dipergunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan.

19 *EDP Technician*: Staff *EDP* bertugas melakukan *entry* data (memasukkan/menginput dan mengeluarkan).

3.1.4 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survei.

Menurut Sugiyono (2011, p. 8) bahwa “Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2012, p. 59) bahwa “Metode kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen”.

Sedangkan metode survei menurut Sugiyono (2017, p. 6) adalah “Metode survei merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”.

Dalam penelitian *survei* ini, penulis melakukan penelitian langsung pada karyawan Fazar Toserba Talaga untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat.

3.1.5 Operasionalisasi Variabel

- Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel Independen adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel Dependen. (Sugiyono, 2013, p. 4).

Dalam kaitanya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel Independen adalah: Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3)

- Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, atau sering disebut juga variabel terikat.

Dimana variabel ini merupakan variabel yang di pengaruhi oleh variabel Independen, atau sebagai variabel Dependen. (Sugiyono, 2013, p. 4). Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y)

Untuk lebih jelasnya, tabel operasionalisasi variabel penelitian dapat disajikan dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	2	3	4
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas karyawan Fazar Toserba Talaga	1. Otokratik 2. Paternalistik 3. Karismatik 4. Laissez Feire 5. Demokratik	Ordinal
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan pada karyawan Fazar Toserba Talaga	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara	Ordinal
Motivasi Kerja (X ₃)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan karyawan Fazar Toserba Talaga	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi karyawan Fazar Toserba Talaga	1. Jumlah pekerjaan. 2. Kualitas pekerjaan. 3. Ketetapan Waktu. 4. Kehadiran.	Ordinal

3.1.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Wawancara

Menurut Sudaryono (2017, p. 212) Wawancara merupakan suatu cara mengumpulkan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit.

Wawancara digunakan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang sudah terlaksana sampai saat ini.

2. Studi dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan dan kebijakan (Sugiyono, 2018, p. 240). Studi dokumentasi dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dan fakta di lapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh Fajar Toserba Talaga.

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018, p. 219) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini dengan memberikan pernyataan secara tertulis dan terstruktur kepada Karyawan di Fajar Toserba Talaga.

3.1.6.1 Jenis Data

Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yaitu kepada Karyawan di Fajar Toserba Talaga (Sugiyono, 2018, p. 225).

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018, p. 225) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Data ini dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti dari buku, laporan, jurnal dan lain-lain. Data ini digunakan untuk menunjang dan membantu dalam menguatkan data primer melalui teori-teori yang telah ada, sumber penelitian sebelumnya.

3.1.6.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2018, p. 115) adalah : “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Maka jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 karyawan.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2018, p. 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian, sebagian elemen dari populasi merupakan sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* menggunakan *full sampling* atau sampel jenuh dimana semua populasi

dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2018, p. 118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.

Karakteristik Responden:

1. Karyawan yang bekerja di Fajar Toserba Talaga
2. Bersedia dijadikan responden

Berdasarkan *full sampling* tersebut maka diambil 61 karyawan Fajar Toserba Talaga yang dijadikan sampel penelitian

3.1.7 Skala Pengukuran

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan Skala Likert untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban
Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban
Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan

rumus sebagai berikut.

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = jumlah persentase jawaban.

F = jumlah jawaban / frekuensi.

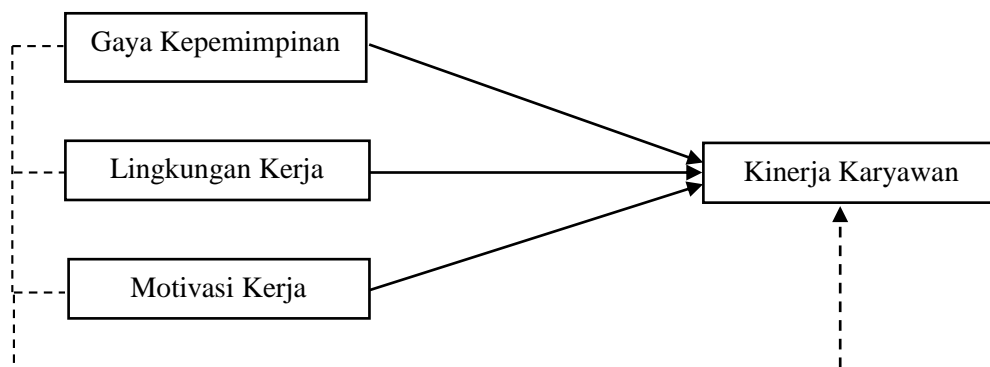
N = jumlah responden.

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2 Model Penelitian

Model / paradigma penelitian ini secara garis besar, digambarkan sebagai berikut.



Keterangan:

-----> Simultan

————> Parsial

Gambar 3.1
Model Penelitian

3.3 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarakan.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang dikehendaki (Arikunto, 2014, p. 146). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing – masing

pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *Pearson Product Moment*.

Kriteria:

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka Valid

$r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2014, p. 154). Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur gejala – gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *cronbach alpha*.

Untuk mempermudah perhitungan uji reabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows versi 26.0.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika *cronbach alpha* $> 0,6$, maka pernyataan reliabel.

Jika *cronbach alpha* $< 0,6$, maka pernyataan tidak reliable

3.3.2 Metode Successive Interval

Analisis *Method Of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *successive interval*. Adapun langkah-langkah dari *successive interval* menurut Muhidin (2011, p. 45) adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
2. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi.
3. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif.
4. Proporsi kumulatif (PK) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternative jawaban.
5. Hitung $SV = \frac{\text{Density of limit} - \text{Density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}} f$.

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu *transformed scale value* : $Y = SV + SV_{\min}$.

3.3.3 Alat Analisis

3.3.3.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier berganda yang digunakan di dalam penelitian memiliki penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Model regresi berganda dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dapat dihitung melalui:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi

normalitas (Sugiyono, 2018, p. 75). Selain itu dapat digunakan uji asumsi *kolmogorov- Smirnov* (K-S).

Bila nilai signifikan $< 0,05$ berarti distribusi data tidak normal

Bila nilai signifikan $> 0,05$ berarti distribusi data normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018, p. 105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya. Kriteria VIF sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF > 10 multikolinearitas
- b. Jika nilai VIF < 10 tidak multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Ghozali, 2018, p. 83).

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu uji *spearman's rho*, uji *glejser*, uji *park* dan melihat pola grafik regresi. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *spearman's rho* yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi $< 0,05$ maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas dan jika lebih dari $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian apakah variabel independen terdapat hubungan ganda atau tidak melalui perbandingan nilai $DW < 2$ maka tidak terjadi autokorelasi, jika $DW > 2$ maka terjadi autokorelasi (Ghozali, 2018, p. 8).

3.3.3.2 Alat Analisis Data

1 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2018, p. 210), analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Jadi analisis regresi ganda digunakan apabila jumlah variabel independennya minimal dua.

Manfaat dari hasil analisis regresi adalah membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak. Menurut Sugiyono (2018, p. 275) model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_i = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

e = Faktor Lain

2 Koefisien Korelasi

Analisis korelasi ganda yaitu hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu atau lebih variabel dependen. Dalam korelasi berganda koefisien korelasinya dinyatakan dalam r . dilihat dari hasil output SPSS *model summary* (r) (Ghozali, 2018, p. 86).

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Korelasi

Intervan Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2018, p. 231)

3 Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari beberapa variabel dependen (Ghozali, 2018, p. 87).

Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ini berkisar antara 0 dan 1, (Sugiyono, 2018, p. 231) :

Koefisien Determinasi : $r^2 \times 100\%$

Koefisien Non Determinasi : $(1 - r^2) \times 100\%$

3.4.3.1 Uji Hipotesis

1. Penetapan Hipotesis Operasional

a. Secara Simultan

$H_0 : \rho_1 = 0$ Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_a : \rho_1 \neq 0$ Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

b. Secara Parsial

$H_{01} : \rho_1 = 0$ Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a1} : \rho_1 \neq 0$ Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_{02} : \rho_2 = 0$ Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a2} : \rho_2 \neq 0$ Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_{03} : \rho_2 = 0$ Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a3} : \rho_2 \neq 0$ Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Penetapan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 95% ($\alpha = 0,05$) yang merupakan tingkat signifikansi yang sering digunakan dalam ilmu.

3. Kaidah Keputusan

a. Secara Simultan

Jika $\text{sig } F > 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 Ditolak

Jika $\text{sig } F < 0,05$, maka H_a Ditolak dan H_0 Diterima

b. Secara Parsial

Jika $\text{sig } t > 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 Ditolak

Jika $\text{sig } t < 0,05$, maka H_a Ditolak dan H_0 Diterima

4. Kesimpulan

Maka dapat disimpulkan jika H_a diterima maka gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.