



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 PT Jakarana Tama



Sumber: Data Perusahaan, 2019

Gambar 3. 1 Logo PT Jakarana Tama

PT. Jakarana Tama merupakan salah satu anak perusahaan PT. Wicaksana Group yang didirikan pada tahun 1984 yang memulai usahanya dalam bidang distributor. Perusahaan ini pertama kali didirikan di Medan dengan akta notaris 20 Juni 1980 No. 107 dari notaris Kusmulyanto Ongko, dan disahkan oleh Menteri Kehakiman RI tanggal 16 Oktober 1981 dengan status Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN).

Tahun 1988 dilakukan penyederhanaan di PT. Wicaksana Group, dimana semua anak perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha distributor digabungkan menjadi PT. Wicaksana, sedangkan PT. Jakarana Tama beralih bidang usaha menjadi usaha produksi bidang makanan. Produk yang dihasilkan oleh PT. Jakarana Tama adalah mi instan dengan merek dagang "Michio". Produk-produk yang dihasilkan oleh PT. Jakarana Tama telah mendapatkan sertifikat *ISO 22000:2005*.

Pada tahun 1995, PT Jakarana Tama juga memproduksi mi dengan nama merek dagang "Gaga Mi". Produk "Gaga Mi" ada dua jenis yaitu "Gaga 100" dan

Reguler. “Gaga Mi” memiliki tiga variasi rasa yaitu ayam bawang, soto, dan kaldu ayam yang kemudian dikembangkan menjadi berbagai jenis varian rasa, seperti Gaga Mi Gepeng dan Gaga Mi Telor A1. Untuk sekarang ini pabrik gaga mi telah mengembangkan dan menvariasikan produk-produk mi yang diproduksi untuk menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat.

Varian produk mi Gaga sebagai berikut:

- a. Gaga 100 dengan variasi rasa soto, ayam bawang, kari, goreng spesial, goreng *extra* pedas, kaldu ayam, soto cabe rawit, dan goreng jawa asli.
- b. Gami dengan variasi rasa ayam bawang, soto, goreng spesial, dan goreng *extra* pedas.
- c. *Exclusive* dengan 3 variasi rasa yaitu goreng *extra* pedas, ayam bawang dan soto.
- d. Gaga *cup* yang terdiri dari rasa baso malang, sup ayam, dan sup jagung.
- e. Michi terdiri dari rasa *asorted seafood, black paper beef, fried onion chicken, dan curry*.
- f. Mi gepeng, terdapat 5 variasi rasa yaitu ayam bawang pedas, ayam lada hitam, goreng ayam lada hitam, soto cabe hijau, goreng ayam panggang.
- g. Mi soun dengan 3 variasi rasa yang terdiri dari sup ayam jagung, goreng sapi panggang, goreng asam manis.

- h. Gaga 1000, terdiri dari rasa goreng spesial, soto, ayam bawang, dan kaldu ayam.
- i. Gong dengan variasi rasa *special fried noodle*, *BBQ chicken fried noodle*, dan *spicy chicken and coconut fried noodle*.
- j. *Little curly*, yang hanya terdiri dari satu rasa yaitu *little curly* goreng.
- k. Gaga Mi Telor terdiri dari dua macam variasi yaitu Gaga Mi Telor dengan warna kemasan kuning dan Gaga Mi Resto dengan warna kemasan merah.
- l. *KING*, hanya terdapat satu jenis rasa yaitu *king chicken flavour*.
- m. *Fair price*, terdiri dari rasa soto, ayam bawang, dan goreng *extra* pedas.
- n. Mamee, terdiri dari dua rasa yaitu *extra hot* dan *original flavor*.

Selain itu perusahaan juga membuat makanan siap saji berupa produk sosis, otak-otak, sarden, dan mackarel. Produk sosis yang dibuat PT Jakarana Tama memiliki varian rasa yaitu sosis sapi dan sosis ayam. Sedangkan produk otak – otak memiliki varian rasa yaitu otak-otak sapi dan otak-otak ayam.

Pabrik PT Jakarana Tama ini dibangun pada tahun 1992 diatas tanah seluas 5,5 ha didaerah Bogor. Pabrik ini mulai beroperasi pada bulan Juni 1993 dan dipasarkan didaerah Jabotabek. Selain di Bogor, PT. Jakarana Tama juga memiliki pabrik di Tanjung Morawa Medan dan Surabaya yang khusus memproduksi tepung produksi dan mi instan itu sendiri sedangkan untuk bumbunya dipasok dari Bogor.

Produk mi instan ini telah merambah pasar internasional, dibuktikan dengan diekspornya produk ini ke beberapa negara seperti *Malaysia, Singapura, Filipina, Belanda, Thailand, Australia, Denmark, Norwegia, Bulgaria, Ukraina, Myanmar dan Arab Saudi.*

Pada PT Jakarana Tama memiliki pemberian bonus bulanan untuk setiap karyawan tetap. Ketentuan bonus bulanan tersebut akan berdasarkan parameter kerja, dimana setiap parameter kerja dapat memberi nilai tambah pada bonus, seperti, tidak adanya absen, tidak adanya *waste production*, tidak adanya *downtime production* dan terpenuhinya setiap target produksi (Data Perusahaan, 2018).

3.1.2 Visi Perusahaan

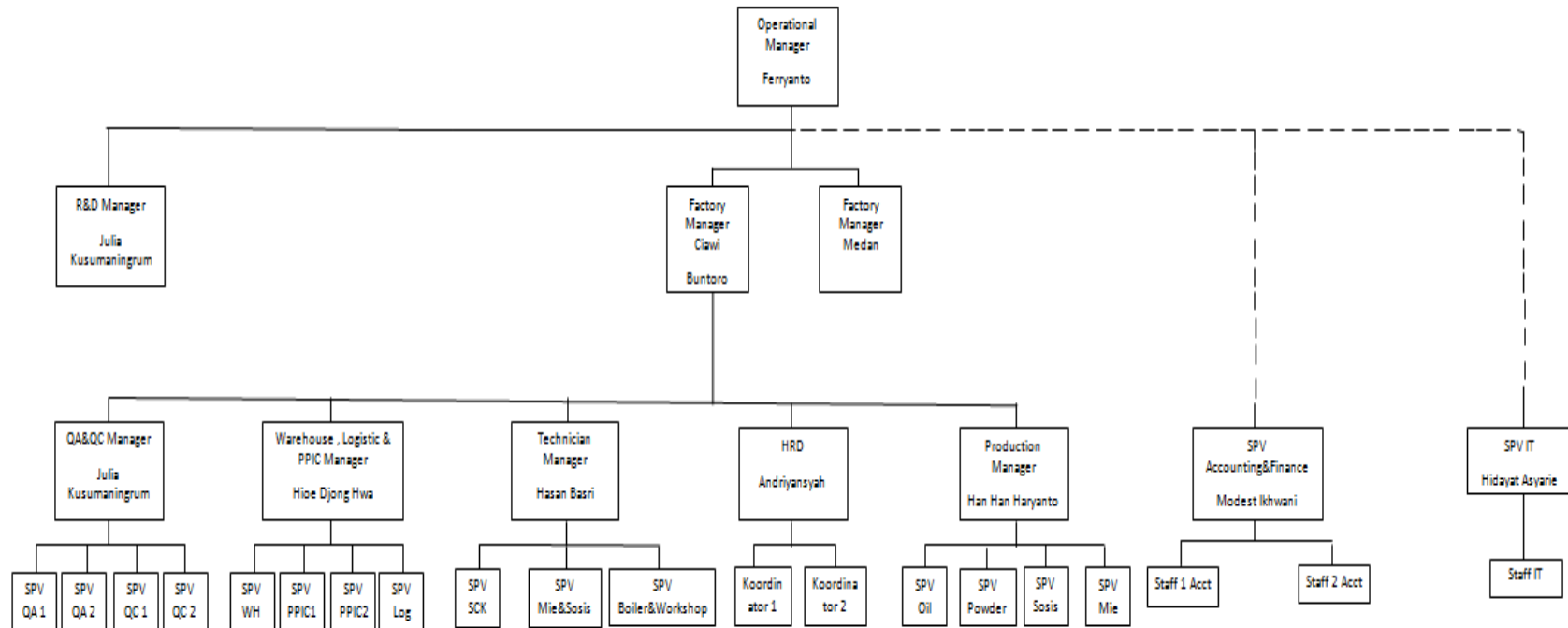
Visi PT. Jakarana Tama adalah menjadi suatu perusahaan makanan yang terbaik dan menjamin keamanan produk yang dipasarkan dengan sistem manajemen mutu ISO 22000 : 2005.

3.1.3 Misi Perusahaan

Misi PT. Jakarana Tama adalah membentuk dan meningkatkan kualitas SDM secara berkesinambungan, menghasilkan produk yang bermutu sesuai kebutuhan konsumen, mengembangkan jenis-jenis produk yang bermutu sesuai kebutuhan pasar dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara optimal.

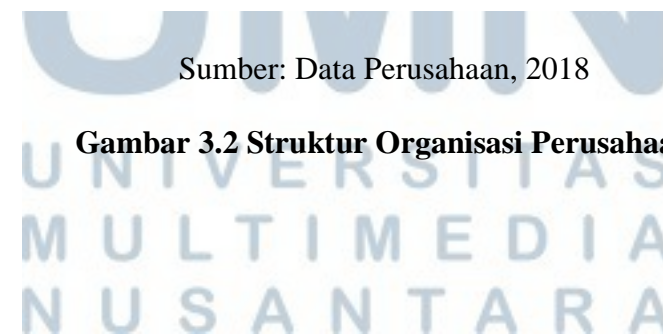
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

3.1.4 Struktur Organisasi



Sumber: Data Perusahaan, 2018

Gambar 3.2 Struktur Organisasi Perusahaan



3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sebuah master plan yang menspesifikasikan metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi yang dibutuhkan. Sebuah desain penelitian menyediakan kerangka atau perencanaan aksi untuk penelitian (Zikmund, 2013).

3.2.1 Research Data

Menurut Malhotra (2012), terdapat dua jenis sumber data yaitu *primary* data dan *secondary* data.

1. *Primary* data

Data yang berasal dari peneliti untuk masalah penelitian yang spesifik, seperti data survey.

2. *Secondary* data

Data yang dikumpulkan untuk beberapa tujuan selain dari masalah penelitian yang di hadapi, seperti data yang bersumber dari organisasi, pemerintah, dan internet.

Berdasarkan dari kedua metode pengumpulan data penelitian diatas peneliti menggunakan kedua metode tersebut yaitu *primary* data dan *secondary* data. Pengumpulan *primary* data yang peneliti lakukan ialah *in depth interview* yang digunakan untuk mendapatkan informasi tentang fenomena pada perusahaan serta survei kuesioner guna menentukan hasil penelitian. Peneliti juga menggunakan *secondary* data guna memperoleh informasi serta literatur yang peneliti butuhkan terkait penulisan penelitian ini dari berbagai sumber berupa buku, jurnal, dan artikel dari internet.

3.2.2 Jenis Penelitian

Menurut Zikmund (2013) jenis penelitian dikelompokkan menjadi 3 jenis antara lain:

1. *Exploratory Research*

Dilakukan untuk memperjelas situasi yang ambigu atau menemukan ide – ide yang dapat menjadi peluang bisnis potensial. Exploratory Research tidak dimaksudkan untuk memberikan bukti konklusif yang menentukan tindakan tertentu. Exploratory Research yang sering di gunakan bertujuan untuk memandu dan menyempurnakan upaya penelitian berikutnya (Zikmund, 2013).

2. *Descriptive Research*

Mendeskripsikan suatu karakteristik dari objek, orang, kelompok, organisasi atau suatu lingkungan. Descriptive Research mencoba menggambarkan situasi tertentu dengan pernyataan siapa, apa, kapan, dimana, dan bagaimana (Zikmund, 2013).

3. *Casual Research*

Mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat. Ketika sesuatu menyebabkan efek, itu berarti ia membawa atau mewujudannya. Efek adalah hasilnya (Zikmund, 2013).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *descriptive research*, karakteristik yang harus dimiliki responden dalam penelitian ini antara lain merupakan karyawan PT Jakarana Tama pada beberapa departemen, karyawan telah bekerja lebih dari satu tahun dan karyawan dengan status tetap. Selain itu,

peneliti juga menggunakan metode *causal research* untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat. Penyebaran survei kuesioner dilakukan dalam bentuk pernyataan yang disusun secara terstruktur. Kemudian responden akan memberikan penilaian terhadap pernyataan tersebut dengan skala *likert* 1 sampai dengan 7.

3.3 Ruang Lingkup

3.3.1 Target Populasi

Populasi adalah setiap grup entitas yang memiliki beberapa karakteristik yang sama (Zikmund, 2013). Pada awal proses sampling, populasi target harus didefinisikan secara hati-hati sehingga sumber yang tepat dari mana data akan dikumpulkan dapat diidentifikasi (Zikmund, 2013). Pada penelitian ini yang menjadi target populasinya yaitu seluruh karyawan PT Jakarana Tama.

3.3.2 Sampling Techniques

Alternatif utama dalam sampling dibagi menjadi dua kategori, yaitu *Probability Techniques* dan *Nonprobability Techniques* (Zikmund, 2013).

3.3.2.1 Probability Sampling

Probability sampling adalah sebuah teknik sampling dimana setiap anggota dari populasi sudah diketahui, *nonzero probability* dalam seleksi. Sebagai tambahan, sebuah *sample probability* memiliki sebuah elemen *true randomness* dari proses seleksi (Zikmund, 2013).

Menurut Zikmund (2013) ada beberapa metode *probability sampling*, yaitu:

1. Simple Random Sampling

Prosedur sampling yang memastikan setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan dalam sampel.

2. *Systematic Sampling*

Prosedur pengambilan sampel dimana titik awal dipilih dengan proses acak dan kemudian setiap nomor ke-n pada daftar pilih.

3. *Stratified Sampling*

Prosedur probability sampling dimana kumpulan sampel acak sederhana yang kurang lebih sama pada beberapa karakteristik diambil dari dalam setiap lapisan populasi.

4. *Cluster Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang efisien secara ekonomi dimana unit *sampling* primer bukan merupakan elemen. Kelompok dipilih secara acak.

5. *Multistage Area Sampling*

Sampling yang melibatkan penggunaan kombinasi dua atau lebih teknik *probability sampling*.

3.3.2.2 *Nonprobability Sampling*

Nonprobability Sampling merupakan sebuah teknik sampling yang mana unit dari sampel dipilih berdasarkan dari penilaian pribadi atau kenyamanan. Probabilitas dari setiap anggota populasi yang dipilih tidak diketahui (Zikmund, 2013).

Menurut Zikmund (2013) ada beberapa metode *nonprobability sampling*, yaitu:

1. *Convenience Sampling*

Prosedur *sampling* memperoleh orang – orang atau unit yang paling mudah tersedia.

2. *Judgement Sampling*

Teknik *nonprobability sampling* dimana individu yang berpengalaman memilih sampel berdasarkan penilaian pribadi tentang beberapa karakteristik yang tepat dari anggota sampel.

3. *Quota Sampling*

Prosedur *nonprobability sampling* yang memastikan beragam subgroup dari populasi akan dipresentasikan sesuai karakteristik yang diinginkan oleh peneliti.

4. *Snowball Sampling*

Teknik pengambilan sampel dimana responden awal dipilih menggunakan metode probabilitas dan yang menjadi responden berikutnya diperoleh berdasarkan informasi yang diberikan dari responden awal.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling nonprobability* dimana peneliti memilih unit sampel berdasarkan dengan kebutuhan dari penilaian pribadi peneliti. Secara lebih mendalam, peneliti menggunakan *judgement sampling* dan *snowball sampling*. *Judgement sampling* karena sampel dipilih berdasarkan penilaian peneliti terhadap beberapa karakteristik yang sesuai dari anggota sampel. Beberapa kriteria yang harus dimiliki responden dalam penelitian ini antara lain merupakan karyawan PT Jakarana Tama pada beberapa departemen dan berstatus karyawan tetap dengan minimal 1 tahun. Peneliti juga menggunakan *snowball sampling* karena peneliti menyebarkan kuesioner kepada satu karyawan di dalam satu departemen dan karyawan tersebut menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berada di dalam departemen.

3.3.3 Sampling Size

Menurut Malhotra (2012), *sample size* adalah jumlah elemen yang akan dimasukkan dalam penelitian. Menentukan ukuran sampel melibatkan pertimbangan kualitatif dan kuantitatif. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini berdasarkan pada pernyataan Hair, Black, Babin, dan Anderson, (2010). Penentuan jumlah sampel untuk responden dengan mengasumsikan $n \times 5$ observasi sampai dengan $n \times 10$ observasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan $n \times 5$ observasi dengan jumlah indikator 24, maka dapat ditentukan bahwa jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah 24×5 menjadi 120 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengumpulan data. *Primary* data didapatkan dari melakukan *in depth interview* terhadap karyawan PT Jakarana Tama pada objek penelitian, dan melakukan survei penyebaran kuesioner. Sedangkan *secondary* data yang digunakan peneliti berasal dari buku, jurnal, dan media *online*.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Zikmund (2013) mengategorikan beberapa metode yang biasa digunakan dalam pengumpulan data, antara lain:

1. Survey Research

Metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi dengan perwakilan sampel individual.

2. *Observation Research*

Proses sistematis dalam merekam pola perilaku orang, objek, dan kejadian yang terjadi.

Berdasarkan kedua metode pengumpulan data yang dijelaskan diatas, peneliti menggunakan metode *survey research* dalam penelitian. Dalam metode *survey research* dengan melakukan *in depth interview* terhadap karyawan tetap PT Jakarana Tama dan menyebarkan kuesioner kepada responden karyawan tetap PT Jakarana Tama.

3.5 Periode Penelitian

Sebelum melakukan pengumpulan data, penulis telah melakukan *content validity* dengan pembimbing lapangan penelitian pada perusahaan PT Jakarana Tama dan salah satu departemen PT Jakarana Tama. Pengumpulan data *pre-test* dilakukan pada tanggal 14 Maret 2019 – 26 Maret 2018 dengan jumlah responden sebanyak 34 responden.

Penyebaran kuesioner *main-test* dilakukan pada 1 April 2019 – 26 April 2019 dengan jumlah responden sebanyak 136 responden.

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran likert. Skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang memungkinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan.

3.6 Skala Pengukuran

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran *likert*. Skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang memungkinkan responden untuk memberikan nilai

bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan (Ghozali, 2016).

Tabel 3.1 Tabel Skala Pengukuran *Likert*

Keterangan	Skala
Sangat setuju	7
Setuju	6
Agak setuju	5
Netral	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan proses identifikasi skala pengukuran untuk menilai variabel (Zikmund, 2013). Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.7.1 *Independent Variable*

Independent variable atau variabel bebas adalah variabel yang diharapkan dapat mempengaruhi *dependent variable* (Zikmund, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi *independent variable* atau variabel bebas adalah sebagai berikut:

3.7.1.1 *Leadership Style*

Rivai (2011) dalam Pawirosumarto (2017) mendefinisikan *leadership style* adalah keahlian pemimpin untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 7. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *leadership style* di dalam perusahaan dan skala 7 menunjukkan tingginya tingkat *leadership style* di dalam perusahaan.

3.7.1.2 Motivation

Robbins *et al.*, (2008) *motivation* adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan usaha lebih untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mengkondisikan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 7. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *motivation* di dalam perusahaan dan skala 7 menunjukkan tingginya tingkat *motivation* di dalam perusahaan.

3.7.1.3 Discipline

Pawirosumarto *et al.*, (2017) *discipline* adalah bentuk kepatuhan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 7. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *discipline* di dalam perusahaan dan skala 7 menunjukkan tingginya tingkat *discipline* di dalam perusahaan.

3.7.2 Dependent Variable

Dependent variable atau dapat disebut juga variabel yang terikat adalah proses *outcome* atau sebuah variabel yang dipengaruhi oleh *independent variable* atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (Zikmund, 2013). Dalam penelitian ini yang merupakan *dependent variable* atau variabel terikat adalah:

3.7.2.1 Employee Performance

Mangkunegara dan waris (2015) *Employee performance* adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 7. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *employee performance* atas pekerjaan yang dilakukan di dalam perusahaan dan skala 7 menunjukkan tingginya tingkat *employee performance* atas pekerjaan yang dilakukan di dalam perusahaan.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Dalam penelitian diberbagai bidang seperti ilmu sosial manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel-variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi-dimensi yang diamati atau indikator-indikator yang diamati. Terdapat dua jenis uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Ghozali, 2016).

Dalam melakukan *pre-test* dan *main-test* penelitian, peneliti menggunakan program IBM SPSS (*statistical package for the social sciences*) versi 23. IBM SPSS adalah sebuah *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows* (Ghozali, 2016).

3.8.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner sehingga suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Alat uji yang digunakan untuk mengatur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah:

1. *Kasier – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 hingga 1 dengan nilai yang dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2016).
2. Sig. $< 0,05$. Nilai signifikan yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa korelasi yang cukup antar variabel (Hair *et al.*, 2010).
3. Nilai *Measurement of Sampling Adequacy* (MSA) $> 0,5$. *Measurement* variabel yang memiliki nilai MSA $< 0,5$ harus dihilangkan dari perhitungan *factor analysis* satu per satu, dimulai dari variabel dengan nilai terendah (Hair *et al.*, 2010).
4. *Factor loading* atau hasil dari *component matrix* harus memiliki nilai $> 0,5$ (Hair *et al.*, 2010).

Menurut Zikmund (2013), terdapat 4 pendekatan dasar untuk membangun validitas diantaranya:

1. *Face Validity*

Konten skala secara logis yang mencerminkan maksud dari apa yang diukur dalam penelitian.

2. *Content Validity*

Tingkat yang mengukur cakupan luasnya domain yang menarik. Apakah item menangkap seluruh ruang lingkup, dengan tidak melampaui apa yang akan diuji.

3. *Criterion Validity*

Kemampuan mengukur untuk berkorelasi dengan ukuran standar lain dari konstruksi yang serupa atau kriteria yang ditetapkan.

4. *Construct Validity*

Construct validity ada ketika ukuran yang dapat diandalkan mengukur dan benar-benar mewakili konsep yang unik.

Berdasarkan jenis-jenis validitas di atas, peneliti menggunakan *construct validity* dalam penelitian ini, dimana peneliti menguji seberapa kuat sebuah *measurement* mewakili suatu konsep atau variabel yang digunakan pada penelitian ini.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan handal atau reliable jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha yang mana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2016).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau tidak ditemukan multikolinieritas antar variabel *independent*. Dalam melihat terjadi atau tidaknya multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 2016).

Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka dapat dinyatakan bahwa adanya residual yang tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya (Ghozali, 2016). Pengaruh model memiliki multikolinieritas adalah estimator masih bisa bersifat BLUE (*best linear unbiased estimator*) tetapi memiliki varian dan kovarian yang besar sehingga akan sulit jika dipakai sebagai alat estimasi. Kemudian, nilai uji t akan kecil sehingga menyebabkan variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen (Winarno, 2011).

3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dinyatakan bahwa model regresi yang baik adalah yang

mengalami homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas di grafik plot (Ghozali, 2016).

Terdapat dua dasar analisis untuk mendeteksi terdapat heteroskedastisitas atau tidak dengan melihat grafik *scatterplot*, yaitu (Ghozali, 2016):

1. Jika ada pola tertentu yang terbentuk, seperti terdapat titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal tersebut menyatakan telah terjadi heteroskedastisitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas, kemudian titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengaruh dari residual bersifat heteroskedastisitas adalah perhitungan *standard error* tidak dapat dipercaya lagi kebenarannya karena varian tidak minimum, varian yang tidak minimum mengakibatkan estimasi regresi tidak efisien. Kemudian, uji hipotesis yang didasarkan pada uji t dan uji f tidak dapat lagi dipercaya karena *standard error* tidak dapat dipercaya (Winarno, 2011).

3.8.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residualnya. Dinyatakan bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik akan menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016).

Dalam uji ini jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka

model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika tampilan grafik histogram memberikan pola yang menceng (*skewness*) atau menjauh dari garis diagonal maka hal tersebut menyalahi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

Jika variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang tidak normal maka uji statistik menjadi tidak valid. Dinyatakan bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2016).

3.8.3 Uji Model

3.8.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 menunjukkan jumlah yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangatlah terbatas. Semakin nilai koefisien mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

3.8.4 Uji Hipotesa

3.8.4.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, maka derajat kepercayaan sebesar 5%. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol atau:

H₀: $b_i = 0$, artinya apakah variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

H_A: $b_i \neq 0$, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.4.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi adalah studi tentang ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen (Ghozali, 2016).

Persamaan analisis regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y_1 = \textit{Employee Performance}$

$X_1 = \textit{Leadership Style}$

$X_2 = \textit{Motivation}$

$X_3 = \textit{Discipline}$

$a = \textit{Konstanta}$

$b = \textit{Koefisien Garis Regresi}$

$e = \textit{Error}$

3.9 Tabel Operasional

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala Referensi	Jurnal referensi
1	<i>Employee performance</i> adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dan Waris, 2015).	1. Saya menunjukkan ketepatan waktu untuk kembali di tempat kerja setelah istirahat. 2. Saya melakukan kewajiban saya sesuai deskripsi tugas yang sudah ditentukan. 3. Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan atasan. 4. Saya memenuhi persyaratan kinerja formal dari pekerjaan yang diberikan. 5. Saya memberikan pemberitahuan ketika tidak dapat hadir untuk kerja. 6. Saya terus mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas bekerja.	Likert Skala 1 - 7	<i>Perceived Organizational Support: Inferior Versus Superior Performance by Wary Employees</i> (Lynch, Patrick D., 1999 dalam Biswas, 2009).

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Skala Referensi	Jurnal Referensi
2	<i>Leadership style</i> adalah keahlian pemimpin untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Rivai, 2011 dalam Pawirosumarto <i>et al.</i> , 2017).	<p>1. Saya merasa pemimpin saya memperlakukan karyawan adil antara satu dengan yang lain.</p> <p>2. Saya merasa pemimpin saya membiarkan karyawan menyelesaikan masalah secara bersama.</p> <p>3. Saya merasa pemimpin saya selalu merasa percaya diri dalam mengambil keputusan.</p> <p>4. Saya merasa pimpinan saya memberikan arahan tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan dengan baik.</p> <p>5. Saya merasa pemimpin saya selalu bertindak sesuai peraturan perusahaan.</p> <p>6. Saya merasa pemimpin saya menyukai prosedur kerja yang rinci.</p>	Likert Skala 1 - 7	<i>Effect of Styles of Leadership and Motivation to Employee Performance</i> (Hadiwijaya dan Palcomtech, 2013).

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Skala Referensi	Jurnal Referensi
3	<i>Motivation</i> adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan usaha lebih untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mengkondisikan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu (Robbins <i>et al.</i> , 2008).	<p>1. Saya telah menerima gaji yang sesuai bila dikaitkan dengan pengorbanan yang saya berikan.</p> <p>2. Saya yakin, kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan prestasi karyawan.</p> <p>3. Hubungan kerja saya dengan rekan kerja sangat baik.</p> <p>4. Saya puas dengan pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan karena sesuai dengan hasil kerja saya.</p> <p>5. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memotivasi kinerja karyawan.</p> <p>6. Menurut saya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan sangat besar.</p>	Likert Skala 1 - 7	<i>Effect of Styles of Leadership and Motivation to Employee Performance</i> (Hadiwijaya <i>et al.</i> , 2013).

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Skala Referensi	Jurnal Referensi
4	<i>Discipline</i> adalah bentuk kepatuhan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Pawirosumarto <i>et al.</i> , 2017).	1. Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan. 2. Saya meninggalkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 3. Saya datang tepat waktu. 4. Saya senang karena rekan saya membantu jika saya memerlukan bantuan. 5. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi diberikan oleh atasan. 6. Saya merasa ketepatan kehadiran sangat penting dalam menegakkan <i>discipline</i> .	Likert Skala 1 - 7	<i>Dominant Factors Affecting Employee's Work Discipline at A Newspaper Company in Bandung, Indonesi</i> , (Pangarso, Pradana, Setyorini, Fakhri, dan Sinurat, 2018).