

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah CV. Dwi Jaya Motor Tangerang



Gambar 3.1 Logo CV. Dwi Jaya Motor Tangerang

Sumber : Dwi Jaya Motor, 2022

CV. Dwi Jaya Motor berdiri sejak tahun 2004 oleh Bapak Dwi Yusputra kelahiran 1975, bisnis tersebut dipelajari oleh Bapak Dwi sejak bekerja di toko elektronik sambil menjadi calo penjualan sepeda motor bekas sejak tahun 1996 lalu diri nya merasa mampu membangun bisnis sendiri dibidang otomotif ini dan ternyata dalam satu tahun bisnisnya berkembang pesat. Seiring dengan kemajuan dan perkembangan showroom dan banyaknya permintaan pasar, showroom.Dwi Jaya Motor juga menyediakan layanan bengkel untuk servis dan melakukan jual beli terhadap konsumen serta memberikan garansi selama 6 bulan masa kredit. Ketika kita berada di dalam showroom Dwi Jaya, serasa sedang berada di surganya sepeda motor karena dari berbagai macam merek tersedia disana, awalnya showroom ini terkenal sebagai penyedia motor bekas dengan kualitas bagus. namun diiringi dengan berjalannya waktu Bapak Dwi sebagai pemilik bisnis mencoba merambah pada unit motor baru. Dua sisi kondisi motor ini, bekas dan baru ternyata saling mendukung karena banyak pelanggannya yang menjual motor lamanya, lalu ambil motor baru. Semuanya dilakukan konsumen di satu

tempat, hingga memudahkan konsmen dalam mencari kendaraan yang diinginkan karna banyak sekali merek dan tipe.

Saat ini CV.Dwi Jaya Motor menjadi showroom MOKAS (mobil dan motor bekas) terbaik di seputar Tangerang, konsumennya berjumlah puluhan ribu yang kerap melakukan tukar tambah motor dan mobil, selain bekerja sama dengan *leasing* (pembiayaan produk) yang bagus dan kompeten.CV.Dwi Jaya Motor memperkuat bisnisnya dengan menyediakan motor dan mobil bekas terbaik. supaya bisa menjaga kualitas dan dipercayai oleh masyarakat, dan juga memberikan kemudahan dalam proses jual belinya. CV. Dwi Jaya Motor juga sangat diuntungkan dengan posisi showroom nya berada di kawasan Kutabumi dengan posisi yang sangat mencuri perhatian masyarakat karena berada di jalan utama, dan sebgai wilayah pemukiman yang hidup karena industri dan perdagangan. Saat ini persaingan usaha mokas juga tinggi, kompetitor bertumbuhan, sementara pasar juga meningkat. CV. Dwi Jaya Motor pun berkembang dengan melebarkan sayap dengan membuka 3 cabang di beberapa tempat agar lebih banyak dikenal orang dan bisa mendapatkan konsumen lebih banyak lagi, dalam sebulan CV. Dwi Jaya Motor bisa menjual unit kendaran di berjumlah 100 lebih unit.

3.1.2 Visi & Misi CV. Dwi Jaya Motor Tangerang

Visi & misi yang dimiliki oleh CV.Dwi Jaya Motor yaitu menjadi Showroom MOKAS (Motor Baru & Bekas) terbaik dalam menyediakan sepeda motor dengan pelayanan terbaik kepada konsumen serta memiliki operasional yang efektif juga unggul dalam memaksimalkan potensi karyawan Cv. Dwi Jaya Motor bisa bersinergi antara sumber daya manusia, teknologi dan sistem bekerja sama dengan pembiayaan yang dapat dipercaya / *leasing*.

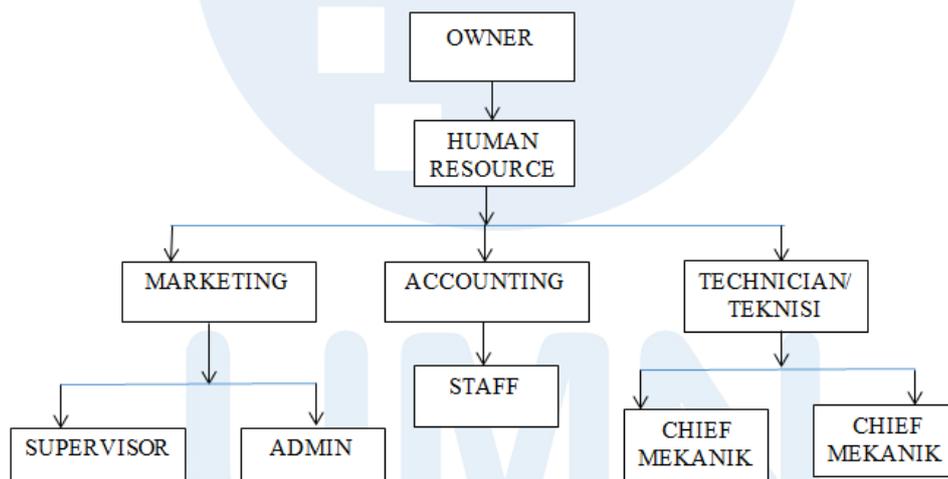
3.1.3 Budaya Perusahaan

CV. Dwi Jaya Motor memiliki nilai-nilai yang harus dipegang teguh untuk seluruh karyawan, yaitu AKHLAK, seperti :

1. Amanah, dalam memegang kepercayaan yang diberikan.

2. Kompeten, harus bisa belajar dan berfikir maju kedepan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki.
3. Harmonis, saling menjaga hubungan kerja yang baik dan menghargai kritik.
4. Loyal, mengutamakan prioritas waktu untuk bekerja dengan baik dan berkomitmen penuh dengan perusahaan.
5. Adaptif, bisa mengikuti perubahan yang terus menerus dan mau diajak kedalam suatu perubahan.
6. Kolaboratif, memiliki jiwa kebersamaan yang tinggi dalam bekerja.

3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3.2 Struktur Organisasi CV. Dwi Jaya Motor Tangerang

Sumber : Dwi Jaya Motor, 2022

3.2 Desain Penelitian

Dikatakan oleh Zikmund et al. (2013), Desain penelitian menawarkan suatu perencanaan atau kerangka yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian atau dengan kata lain desain penelitian adalah sebuah master plan yang

menspesifikasikan metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa sebuah informasi yang dibutuhkan.

3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Zikmund et al., (2013), metode penelitian memiliki 2 jenis yaitu :

1. *Quantitative Research* :

Metode Penelitian ini dikatakan subjektif karena bergantung pada peneliti untuk dapat meneliti berdasarkan sistem pengukuran yang bersifat numerik dan menggunakan pendekatan analisis.

2. *Qualitative Research* :

Metode penelitian ini mewakili fenomena dengan menetapkan angka-angka secara teratur dan bermakna seperti apa masalah yang sedang terjadi, dan tidak menerapkan sistem pengukuran numerik.

Lalu Zikmund et al., (2013), mengatakan ada macam-macam jenis penelitian yaitu sebagai berikut :

1. *Exploratory Research*

Penelitian ini untuk membedakan keadaan dan menemukan pemikiran berbeda atau ambigu yang diharapkan dapat menemukan potensi bisnis. Eksplorasi ini biasa digunakan untuk menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya dan tidak wajib untuk menunjukkan bukti kongkrit dalam menentukan kegiatan tertentu.

2. *Causal Research*

Penelitian ini bisa digunakan dalam menemukan atau menganalisis suatu hubungan dari sebab dan juga akibat.

3. *Descriptive Research*

Penelitian ini bisa menggambarkan suatu objek, karakter individu, kelompok, lingkungan atau organisasi dan memberikan manfaat untuk

menganalisis keadaan tertentu dengan menjawab pertanyaan apa, siapa, dimana, kapan, dan bagaimana.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menggunakan metode *quantitative research* karena penulis melakukan penelitian yang mengukur data dari hasil responden yang mengisi sebuah kuesioner, lalu selanjutnya di olah, dan memperoleh analisis statistik yang berupa angka.

Berdasarkan penjelasan macam-macam jenis penelitian, penulis menggunakan metode penelitian *descriptive research*, karena penulis memperoleh data-data berdasarkan dengan kuesioner yang telah diisi oleh responden.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau minat yang peneliti ingin lakukan penelitian, yang harus didefinisikan dalam hal elemen, batas geografis, dan waktu, dan ditujukan untuk tujuan penelitian. Harus disertakan.

Berdasarkan penjelasan diatas, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Showroom Dwi jaya Motor. Lalu untuk sample dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap di Showroom Dwi Jaya Motor yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan berasal dari seluruh divisi pada showroom tersebut.

3.3.2 Sampling Techniques

Berikut dikatakan oleh Sugiyono (2018), bahwa ada 2 macam *sampling technique* yaitu *probability* dan *teknik non-probability*, sebagai berikut :

3.3.2.1 Probability Sampling, merupakan teknik dalam pengambilan suatu sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Disini ada 4 macam teknik *probability sampling*, yaitu :

- a. *Simple Random Sampling* : Teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang berada dalam populasi tersebut.
- b. *Proportionate Stratified Random Sampling*: Teknik pengambilan ini digunakan apabila populasi memiliki anggota/unsur yang tidak homogen atau memiliki tingkatan secara proposional
- c. *Disproportionate Stratified Random Sampling* : Teknik pengambilan ini digunakan apabila populasi memiliki tingkatan secara tidak proposional
- d. *Cluster Random Sampling* : Teknik pengambilan sampel ini digunakan untuk menentukan sampel apabila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas misalnya pada suatu negara, provinsi atau kabupaten.

3.3.2.2 Non-Probability Sampling

Teknik sampling yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi bagian dari sampel. Berikut ada 6 macam-macam jenis *non-probability sampling* yaitu :

- a. *Systematic Sampling* : Sampling ini mengacu pada sampel berdasarkan urutan dari angka populasi yang sudah diberikan nomor urutan.
- b. *Incidental Sampling* : Pengambilan sampel ini berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara keseluruhan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel apabila kriteria nya bisa digunakan sebagai sumber data.
- c. *Quota Sampling* : Pengambilan sampel untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah yang diinginkan peneliti.

- d. *Snowball Sampling* : Teknik ini digunakan untuk data yang sebelumnya kecil menjadi membesar.
- e. *Purposive Sampling* : Teknik penentuan yang menjadi dasar pertimbangan tertentu.
- f. *Saturated Sampling*, Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal tersebut dilakukan apabila populasinya relatif kecil, atau teknik ini juga bisa disebut dengan istilah sensus yang dimana semua populasi dijadikan sampel

Dari penjelasan diatas, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*, dimana peneliti menggunakan kategori *saturated sampling*. Peneliti menggunakan *saturated sampling*, karena peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sample karena populasinya dibawah 100, pada penelitian ini karena CV. Showroom Dwi Jaya Motor hanya memiliki jumlah karyawan sebanyak 70 orang.

3.3.3 Sampling Size

Menurut Arikunto, (2019), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi), tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil sampel 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Pada penelitian ini, dalam menentukan sampel yang dilakukan yaitu menggunakan seluruh populasi menjadi sampel dikarenakan jumlah karyawannya hanya sebanyak 70.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Zikmund et al., (2013), disebut penelitian ada 2 macam sumber serta cara pengumpulan data yaitu dengan :

1. *Primary Data*, merupakan sebuah data yang dikumpulkan oleh peneliti ataupun suatu kelompok yang dapat diperoleh secara langsung dan bersifat spesifik dari sumbernya.
2. *Secondary Data*, merupakan data yang digabungkan dan didapatkan dari sumber terpercaya serta dikelompokkan dari berbagai segi tujuan diluar masalah penelitian.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menggunakan kedua cara pengumpulan tersebut, yang pertama pengumpulan dengan menggunakan *primary data* yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan *in-depth interview* dan hal ini bertujuan untuk mendapatkan data yang berisi informasi mengenai fenomena pada perusahaan, lalu melakukan penyebaran kuesioner yang berguna dalam menentukan hasil penelitian yang telah disebarakan kepada seluruh karyawan di Showroom Dwi Jaya Motor Tangerang. Disini peneliti juga menggunakan *secondary data* agar bisa memperoleh informasi dan literatur yang dibutuhkan oleh peneliti butuhkan atau perlukan terkait dengan sumber, jurnal, artikel, ataupun *e-book*.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Dikatakan oleh Zikmund et al., (2013), terbagi metode yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

1. *Survey Research*, suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam elemen seperti komunikasi melalui telepon, surat, email, ataupun wawancara dengan beberapa sampel yang bisa diwakilkan oleh individu.
2. *Observation Research*, suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui proses sistematis untuk merekam pola perilaku orang, objek, dan kejadian yang terjadi.

Berdasarkan penjelasan metode diatas, peneliti menggunakan metode *survey research* karena mengadakan *in-depth interview* kepada 7 karyawan

serta melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang dimana respondennya sesuai kriteria penulis yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan berasal dari karyawan tetap diperusahaan.

3.5 Periode Penelitian

Peneliti ini melakukan penyebaran kuesioner untuk metode *pre test* pada bulan Mei tanggal 28 Mei-31 Mei, dimana penyebaran tersebut dilakukan secara online dengan menggunakan gogle form. Dalam penelitian ini, *pre test* yang akan dilakukan yaitu untuk menguji validitas dan realibilitas dari variabel yang digunakan dalam penelitian dengan jumlah responden 31 karyawan di Showroom Dwi Jaya Motor. Lalu setelah dilakukan *pre test* maka penelitian ini akan melakukan penyebaran kuesioner metode *main test* pada bulan Juni.

3.6 Skala Pengukuran

Menuurut Zikmund et al., (2013), *likert scale* merupakan pengukuran pendapat yang membolehkan responden untuk memberi nilai untuk pendapatnya atau pemikiran mereka dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju melalui petunjuk yang diberikan. Lalu dikatakan oleh Sekaran dan Bougie (2013) bahwa ketika sudah melakukan perkembangan dari indikator yang dipilih dan akan dipakai untuk melakukan penelitian, peneliti juga bisa memakai skala angka yang dapat membantu peneliti menilai suatu indikator di dalam objek penelitian.

Skala *likert* yang dipakai dalam penelitian ini yang berskala 1-7. Penggunaan skala ini mengacu pada jurnal utama yang digunakan oleh peneliti.

Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Netral	4
Agak Setuju	5

Setuju	6
Sangat Setuju	7

Tabel 3.1 Pengukuran *Likert Scale*

Sumber : Ghozali, 2018

3.7 Definisi Operasional Variabel

Zikmund et al., (2013), variabel merupakan segala sesuatu yang memiliki variasi dan dapat memperlihatkan perbedaan variasi dalam nilai. Lalu variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 variabel yaitu *independent variable* dan *dependent variable*

3.7.1 *Independent Variabel*

Menurut Zikmund et al., (2013), faktor-faktor yang diperlukan memiliki pilihan yang dapat mempengaruhi variabel terikat adalah sebagai berikut :

3.7.1.1 *Leadership Style*

Rivai (2011) dalam Pawirosumarto et al., (2017), menjelaskan definisi *leadership style* merupakan seperangkat fitur seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik, seorang pemimpin harus mampu memilih gaya kepemimpinan seperti apa yang cocok untuk diterapkan di perusahaan memotivasi karyawan sekaligus mendisiplinkan karyawan di perusahaan.

Variabel didalam penelitian ini diukur menggunakan *likert scale* dari 1 (Sangat Tidak Setuju sampai 7 (SS). Skala 1 memberikan petunjuk bahwa rendahnya *leadership style* dan skala 7 memberikan petunjuk bahwa tingginya *leadership style* didalam perusahaan tersebut.

3.7.1.2 *Motivation*

Hossain dan Nabi (2017), mengatakan bahwa *motivation* adalah skema yang diterapkan untuk menginspirasi, meningkatkan stamina dan kemampuan

kerja dengan mendamaikan karyawan atau pekerja untuk pekerjaan mereka atau pekerjaan mereka dalam suatu organisasi.

Variabel didalam penelitian ini diukur menggunakan *likert scale* dari 1 (Sangat Tidak Setuju sampai 7 (SS)). Skala 1 memberikan petunjuk bahwa rendahnya *motivation* dan skala 7 memberikan petunjuk bahwa tingginya *motivation* didalam perusahaan tersebut.

3.7.1.3 Discipline

Pawirosumarto (2017), mengatakan *discipline* merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis dan *discipline* merupakan sesuatu yang selalu diharapkan untuk menjadi fitur sumber daya manusia dalam organisasi karena ini membuat organisasi berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan dengan baik.

Variabel didalam penelitian ini diukur menggunakan *likert scale* dari 1 (Sangat Tidak Setuju sampai 7 (SS)). Skala 1 memberikan petunjuk bahwa rendahnya *discipline* dan skala 7 memberikan petunjuk bahwa tingginya *discipline* didalam perusahaan tersebut.

3.7.2 Dependent Variable

Zikmund et al., (2013), variabel ini dapat dipengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel yang terikat. Berikut merupakan variabel yang terikat

3.7.2.1. Employee Performance

Sedarmayanti (2011) dalam Syafrina Nova (2017), mengatakan bahwa *employee performance* merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Variabel didalam penelitian ini diukur menggunakan *likert scale* dari 1 (Sangat Tidak Setuju sampai 7 (SS)). Skala 1 memberikan petunjuk bahwa rendahnya *employee performance* dan skala 7 memberikan petunjuk bahwa tingginya *employee performance* didalam perusahaan tersebut.

3.8 Teknik Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2018), *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* adalah suatu software yang memiliki fungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik ataupun *non-parametrik* dengan didukung dengan windows. Pada penelitian ini penulis menggunakan software IBM SPSS versi 25.

3.8.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang ada pada kuesioner tersebut. Terdapat 4 macam alat untuk menguji tingkat interkorelasi masing-masing variabel dan untuk mengetahui apakah dapat menggunakan analisis faktor, yaitu :

1. *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* = Nilai KMO harus ≥ 0.5 , sehingga dapat digunakan untuk tahap selanjutnya (Ghozali, 2018).
2. *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* = Nilai MSA harus ≥ 0.50 , sehingga dapat mengetahui keseluruhan setiap variabel individual (Hair et al., 2019).
3. *Factor Loadings* = Nilai factor loadings harus ≥ 0.50 , biasanya idealnya ≥ 0.70 (Hair et al., 2019).

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, dan suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden atas indikator tersebut yaitu konsisten dan stabil atau bisa diprediksi. Mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha yang mana suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika dapat mempunyai nilai cronbach alpha lebih dari >0.70 .

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan *variance inflation factor* (VIF) ≥ 10 .

3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamat yang lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke yang lain hasilnya tetap maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Namun kebanyakan data crossection mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran seperti kecil, sedang, besar. Atau Jika tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2.3 Uji Park

Dikatakan oleh Ghozali (2018), uji ini merupakan teknik yang digunakan untuk menguji kembali ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Uji park memiliki metode bahwa *variance* (S^2) yang merupakan fungsi dari variabel independen yang ada pada persamaan, alat ukur yang digunakan untuk menentukan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah dengan melihat persamaan regresi pada nilai signifikansi sebesar $< 0,5$ yang dapat diasumsikan data pada model yang ada memiliki homoskedastisitas.

3.8.2.4 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak normal, seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwasanya nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sample kecil. Dalam mengukur uji normalitas, peneliti menggunakan software IBM SPSS 25.

3.8.3 Uji Model

3.8.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali (2018), menjelaskan bahwa uji ini merupakan sebuah alat untuk dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan dan menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan antara nol dan satu . Nilai (R²) yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, dan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3.8.4 Uji Hipotesis

3.8.4.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Dinyatakan oleh Ghozali (2018), Uji ini pada dasarnya untuk memberikan petunjuk seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independen secara

individual dalam menjelaskan variabel dependen. Jika jumlah degree of freedom (df) yaitu 20 maka derajat kepercayaan nya sebesar 5%.

$H_0 : b_i = 0$, memiliki arti bahwa suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel yang tidak sama dengan nol atau,

$H_A : b_i \neq 0$, memiliki arti bahwa variabel; tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.4.2 Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi yaitu studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang sudah diketahui.

Persamaan analisis dari regresi yaitu :

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

Keterangan :

$Y = \text{Employee Performance}$

$X_1 = \text{Leadership Style}$

$X_2 = \text{Motivation}$

$X_3 = \text{Discipline}$

$\alpha = \text{Konstanta}$

$\beta = \text{Koefisien Garis Regresi}$

$e = \text{Error}$

3.9 Tabel Operasional Penelitian

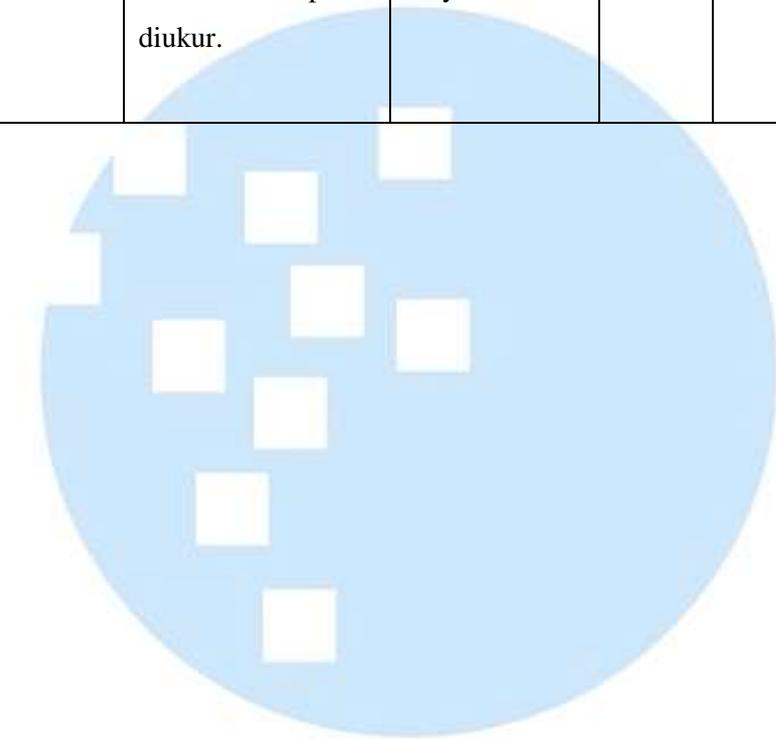
Tabel 3.2 Tabel Operasional

NO	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala	Jurnal Referensi
1.	Leadership Style	Rivai (2011) dalam Pawirosumarto et al., (2017), menjelaskan definisi <i>leadership style</i> merupakan seperangkat fitur seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.	1. Saya percaya dengan atasan saya 2. Saya menghormati atasan saya 3. Atasan saya selalu membagi tugas secara adil 4. Atasan saya memberikan arahan secara terstruktur ketika memberikan tugas 5. Atasan saya memiliki wewenang untuk merekrut karyawan baru 6. Atasan saya memiliki wewenang	Skala Likert 1-7	<i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i> (Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan, & Rachmad Gunawan, 2017)

			dalam menegakkan disiplin kerja		
2.	Motivation	Hossain dan Nabi (2017), mengatakan bahwa motivation adalah skema yang diterapkan untuk menginspirasi, meningkatkan stamina dan kemampuan kerja dengan mendamaikan karyawan atau pekerja untuk pekerjaan mereka atau pekerjaan mereka dalam suatu organisasi.	1. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan berprestasi dapat memotivasi kinerja saya 2. Gaji yang saya terima sesuai dengan standar kualitas hidup yang baik 3. Saya mendapatkan pujian dari atasan saya	Skala Likert 1-7	<i>The Influence of Leadership Style, motivation, and work discipline to The Performance of The Employees of PT. Jago Diesel Surabaya (Trijonowati, 2016)</i>
6.	Discipline	Pawirosumarto (2017), mengatakan <i>discipline</i> merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis dan <i>discipline</i> merupakan sesuatu	1. Saya selalu hadir tepat waktu 2. Saya meninggalkan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	Skala Likert 1-7	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V

		yang selalu diharapkan untuk menjadi fitur sumber daya manusia dalam organisasi karena ini membuat organisasi berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan dengan baik.	3. Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan 4. Saya melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan	(Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau (Salman Farisi et al.,2020)
4.	Employee Performance	Sedarmayanti (2011)dalam Syafrina Nova (2017), mengatakan bahwa <i>employee performance</i> merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara	1. Saya memiliki kemampuan dalam membuat rencana kerja 2. Saya memiliki kemampuan dalam membuat keputusan 3. Saya memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan antar	<i>Effect of jobsatisfaction and organizationalc ommitment on the organizationall earning effect of theemployee performance (Hendri Irfani, 2019)</i>

		konkrit dan dapat diukur.	karyawan		
--	--	---------------------------	----------	--	--



UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA