

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT XYZ adalah perusahaan yang bergerak pada bidang Lembaga Keuangan *Non-Bank*. PT XYZ hadir untuk menunjang kesejahteraan penduduk wilayah Indonesia, khususnya wilayah nya terletak daerah terpencil. PT. XYZ ini berdiri pada 9 Februari 2015, perusahaan ini melaksanakan usahanya dengan metode memberikan permodalan serta pendampingan dan pembinaan usaha terhadap konsumen nya dan pembiayaan kendaraan. Konsumen atau nasabah pada PT XYZ tidak hanya diberikan sarana *kredit* saja, tetapi juga diwajibkan untuk mengikuti pembekalan pengetahuan tentang kewirausahaan sebagai syarat untuk pencairan dana dilakukan. PT XYZ memberikan bunga yang ringan diantara perusahaan yang lain, sehingga dapat menunjang masyarakat guna berwirausaha dengan pinjaman modal tersebut.

PT XYZ adalah perusahaan pembiayaan modal ventura/*microfinance institute*. PT XYZ telah resmi terdaftar pada Otoritas Jasa Keuangan (*OJK*) dengan nomor *KEP-8/D.05/2015*, hal tersebut dilakukan untuk meresmikan aktivitas usaha nya yang berupa modal ventura. Kehadiran PT XYZ memiliki tujuan untuk memberikan alternatif kepada masyarakat, sehingga memperoleh sumber dana modal usaha yang lebih mudah dan cepat, dibandingkan dengan pengajuan pembiayaan dana dari bagian perbankan. PT XYZ juga mendukung *financial* masyarakat pada daerah belum terjangkau oleh lembaga pinjaman keuangan, sehingga masyarakat tersebut dapat menikmati pinjaman dana usaha.

### 3.1.2 Visi

Menciptakan jiwa-jiwa *entrepreneurship* yang handal guna membantu peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pemerataan pertumbuhan ekonomi Indonesia.

### 3.1.3 Misi

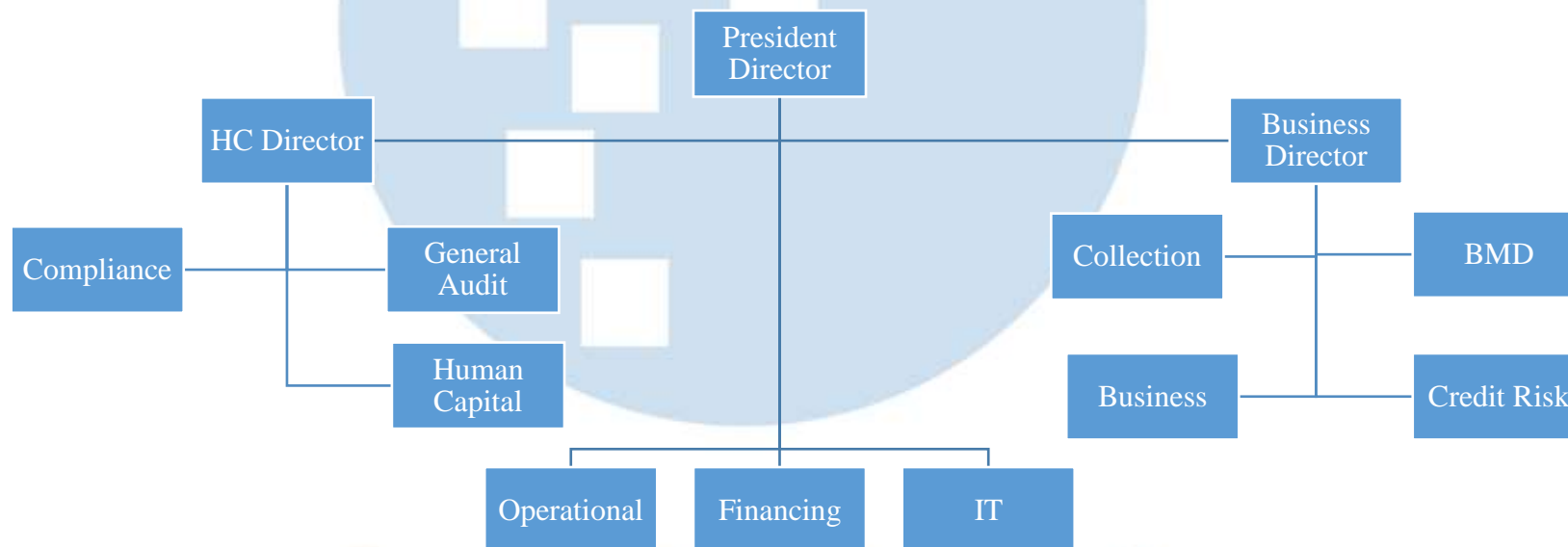
Untuk mewujudkan visi nya, PT XYZ memiliki misi perusahaan sebagai berikut:

1. Menumbuhkan jiwa-jiwa *entrepreneurship* masyarakat dengan membantu permodalan dan kemampuan manajerial untuk memajukan usaha-usaha kecil dan menengah demi peningkatan kesejahteraan.
2. Memberikan stabilitas pekerjaan dan pengembangan diri yang baik demi peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup yang baik.
3. Mencapai tingkat *return* yang baik demi kelangsungan usaha di masa yang akan datang.

UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

### 3.1.4 Struktur Organisasi



Sumber: Data Perusahaan, 2022

**Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Perusahaan**

## 3.2 Desain Penelitian

Menurut Zikmund *et al.* (2013), Desain penelitian merupakan sebuah kerangka perencanaan yang dapat digunakan untuk melakukan sebuah penelitian. Dengan adanya desain penelitian, maka prosedur, metode, tujuan untuk menganalisa sebuah informasi yang akan dibutuhkan peneliti sudah ditentukan.

### 3.2.1 Research Data

Menurut Cooper & Schindler (2014) menyatakan, *research* data adalah sebuah situasi ketika seorang peneliti melakukan adanya eksplorasi dari suatu penelitian, dan diperlukan adanya pertimbangan mengenai berbagai data atau sumber informasi yang akan digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan. Sumber informasi dikategorikan sebagai berikut:

#### 1. *Primary Sources*

Data informasi mentah atau hasil asli dari sebuah penelitian yang dilakukan serta dapat dijadikan sebagai perwakilan sebuah opini. Sumber dari *primary source* yaitu, pidato, memo atau pun wawancara yang dilakukan peneliti dalam bentuk transkrip tertulis, audio, video, serta audio.

#### 2. *Secondary Sources*

Data yang diambil secara tidak langsung dan dapat dijadikan data pendukung. *Secondary sources* berupa artikel, buku, majalah, ataupun siaran berita terpercaya.

Peneliti menggunakan kedua jenis sumber data atau informasi, yaitu *primary sources* dan *secondary sources*. Peneliti melaksanakan proses *in-depth interview* dan menyebarkan kuesioner kepada anggota karyawan PT XYZ untuk mendapatkan data *primary*. Sedangkan informasi yang diperoleh dari artikel, buku, dan jurnal dapat dijadikan *secondary data*.

### 3.2.2 Metode Penelitian

Menurut Zikmund *et al.* (2013), terdapat metode penelitian yaitu sebagai berikut:

1. *Descriptive Research*

Penelitian ini mendeskripsikan atau memberikan gambaran mengenai suatu individu, kelompok, lingkungan, organisasi maupun objek. Data yang diperoleh dapat dilakukan melalui kegiatan observasi maupun *survey*.

2. *Exploratory Research*

Penelitian ini dilakukan jika peneliti ingin menemukan adanya peluang potensial dari suatu bisnis. Selain itu, penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai pemandu pada penelitian selanjutnya.

3. *Causal research*

Penelitian ini digunakan untuk mempelajari atau menganalisis permasalahan melalui sebab akibat. Pada penelitian ini, terdapat suatu eksperimen dijadikan metode untuk pengambilan data.

Menurut Zikmund *et al.* (2013) ada dua jenis penelitian yang dapat dilakukan, yaitu:

1. *Quantitative Research*

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan analisis dan berdasarkan pengukuran yang mempunyai sifat numerik.

2. *Qualitative Research*

Jenis penelitian ini tidak menggunakan sistem numerik, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan sebuah penafsiran secara deskriptif dalam bentuk kata- kata dan kalimat.

Berdasarkan jenis penelitian yang diterapkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian adalah menggunakan *descriptive research* dan metode *quantitative research*. *Descriptive research* digunakan peneliti untuk dengan menjelaskan temuan penelitian dalam bentuk paragraf *descriptive*. Sedangkan

metode *quantitative research* digunakan peneliti ketika melakukan penghitungan *survey* kepada 110 karyawan menggunakan skala *likert* 1-5 yang termasuk angka numerik.

### **3.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **3.3.1 Target Populasi Dan Sampel**

Menurut Zikmund *et al.* (2013), populasi merupakan sekumpulan anggota di suatu organisasi yang mempunyai entitas tertentu serta adanya persamaan karakter antar anggota. Pada penelitian ini, karyawan PT XYZ dipilih sebagai target populasi penelitian. Sedangkan, menurut Zikmund *et al.* (2013), sampel adalah sekumpulan anggota yang dapat mewakili karakteristik dari suatu populasi. Sampel yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan tetap, yang telah bekerja minimal 1 tahun dan berkerja pada divisi *Collection* PT XYZ.

#### **3.3.2 Sampling Techniques**

Ada beberapa teknik pengumpulan *sampling* menurut Zikmund *et al.* (2013), yaitu :

##### **1. Teknik Sampling Probability**

Setiap individu memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi responden penelitian. Sistem atau teknik yang dilakukan memiliki proses yang acak, sehingga memberikan peluang yang sama besar pada setiap populasi nya. Berikut adalah 7 jenis teknik *sampling probability* :

###### **a. Simple Random Sampling**

Suatu prosedur yang pengambilan sampel nya dilakukan secara acak, maka pastinya setiap individu mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel suatu penelitian.

###### **b. Systematic Sampling**

pengambilan sampel dengan cara pengambilan awal sampel dipilih secara acak, kemudian setiap elemen dipilih menggunakan nomor urut yang sudah ada.

###### **c. Stratified Random Sampling**

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara membagi suatu populasi ke dalam kelompok homogen. Setiap lapisan yang ada pada populasi, dilakukan sampel secara acak.

d. *Proportional Stratified Sampling*

*Proportional stratified sampling* merupakan bagian dari *stratified random sampling*. Teknik pengambilan sampel ini, dilakukan dengan cara sampel dipilih peneliti berdasarkan kategori yang ada.

e. *Disproportional Sampling*

Jika suatu strata tidak *proportional* dan memerlukan perimbangan, maka teknik ini dapat dijadikan peneliti sebagai sebuah analisa lanjutan.

f. *Cluster Sampling*

Jika objek yang akan digunakan pada penelitian sangat luas maka teknik *cluster sampling* dapat digunakan peneliti, karena pengambilan teknik sampel yang digunakan berdasarkan kelompok-kelompok individu.

g. *Multistage Area Sampling*

Pengambilan sampel ini dilakukan oleh peneliti melalui dua tahap atau lebih dan dilakukan secara bertingkat.

2. *Non-Probability Sampling*

Zikmund *et al.* (2013), menyatakan *non-probability sampling* adalah teknik *sampling* dimana unit sampel dipilih berdasarkan ketentuan atau penilaian pribadi dari peneliti itu sendiri. Berikut teknik-teknik dalam *non-probability sampling*, yaitu :

a) *Convenience Sampling*

Teknik pengambilan sampel ini, berdasarkan elemen sampel yang paling mudah didapatkan, seperti ketika responden tersebut berada di tempat yang tepat serta pada waktu yang tepat.

b) *Judgmental Sampling*

Pada teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah seorang peneliti memilih responden atau anggota sampel berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan.

c) *Quota Sampling*

Peneliti melakukan pengambilan sampel pada kelompok dari populasi yang sudah dipilih, berdasarkan jumlah kuota dan karakteristik pastinya sudah ditentukan.

d) *Snowball Sampling*

Teknik ini digunakan ketika peneliti, mengenal anggota populasi keseluruhan, peneliti hanya mengenal beberapa anggota saja. Maka pengambilan sampel dapat dilakukan secara berantai, dimana responden awal akan memberikan informasi kepada responden lainnya.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan jenis *non probability sampling*. Peneliti menggunakan *judgmental sampling*. Peneliti menggunakan *judgmental sampling*, karena adanya karakteristik responden dengan karyawan berstatus tetap, minimal 1 tahun kerja, dan bekerja pada divisi *Collection* di PT. XYZ.

### 3.3.3 *Sampling Size*

Menurut Hair *et al.* (2019), jika ingin menentukan ukuran minimum dari suatu sampel pada penelitian, maka dapat dilakukan dengan cara mengasumsikan  $n \times 5$  observasi. Maka dari itu, berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas, penelitian ini mengambil ukuran sampel awal minimal 30 responden. Dengan menggunakan  $n \times 5$  ( $n=22$ ), maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 ( $5 \times 22$ ) responden dari karyawan yang berstatus karyawan tetap, sudah bekerja dengan minimal durasi kerja 1 tahun, dan berada pada divisi *Collection* di PT. XYZ.

## 3.4 Teknik Pengumpulan Data

### 3.4.1 Sumber Dan Cara Pengumpulan Data

Menurut Zikmund *et al.* (2013), di dalam sebuah penelitian terdapat dua jenis sumber dan cara pengumpulan data, yaitu :



1. *Primary Data*

Data ini mempunyai sifat yang spesifik yang berasal dari objek yang ingin diteliti, data ini dapat dilakukan analisa untuk mengatasi masalah yang sedang terjadi.

2. *Secondary Data*

Data yang berasal dari berbagai sumber yang terpercaya seperti buku, jurnal maupun artikel. Data pada penelitian ini, tidak diperoleh langsung dari objek penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menggunakan *primary* data dengan cara melakukan *in-depth interview* dengan 12 anggota karyawan di PT. XYZ dengan kriteria yang sudah ditetapkan dan peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada anggota karyawan di PT. XYZ. *Secondary* data diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti jurnal, artikel maupun teori buku yang berhubungan dengan penelitian.

### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Zikmund *et al.* (2013) terdapat beberapa metode yang dapat berfungsi sebagai metode pengumpulan data, yaitu berikut :

1. *Observation Research*

Pada metode pengumpulan data ini, dilakukan dengan proses yang sistematis serta mengamati sebuah pola-pola perilaku individu, objek, serta fenomena yang terjadi.

2. *Survey Research*

Metode pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan cara melakukan komunikasi dengan beberapa sampel penelitian, metode pengumpulan data primer akan diolah sebelum menjadi hasil penelitian.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *survey research*. Pengumpulan data primer dilakukan peneliti melalui *in-depth interview*, selanjutnya peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner kepada sampel anggota karyawan divisi *Collection* PT.

XYZ yang berstatus karyawan tetap, minimal durasi 1 tahun dan bekerja pada divisi *Collection*.

### 3.5 Periode Penelitian

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner *pre-test* dan *main-test* dilakukan secara online. Tahap uji *pre-test* dilakukan peneliti pada bulan 12 Mei 2022, uji tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah indikator kuesioner sudah *valid* dan *reliabel*. Pre-test dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan divisi *Collection* PT. XYZ. Kemudian, peneliti melakukan dengan penyebaran kuesioner *main-test* secara online pada 27 Mei 2022 dan dibagikan kepada minimal 110 karyawan divisi *Collection* PT XYZ.

### 3.6 Skala Pengukuran

Menurut Zikmund *et al.* (2013), skala *likert* merupakan alat ukur yang berfungsi untuk melakukan penilaian yang diberikan responden penelitian terhadap setiap *Measurement*, pengukuran tersebut berupa nilai sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran

Kategori	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Zikmund *et al.* (2013)

### 3.7 Definisi Operasional

Menurut Zikmund *et al.* (2013), Variabel penelitian merupakan suatu variasi yang dapat menunjukkan adanya suatu perbedaan nilai, perbedaan nilai tersebut biasanya terdapat dalam besaran atau dalam arah. Variabel yang terdapat pada penelitian ini, terbagi menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

### 3.7.1 Variabel Independent (X)

#### 1. *Work Environment (X1)*

Tyssen (2005) dalam Pawirosumarto *et al.* (2017) menyatakan bahwa, *work environment* atau lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan dapat melakukan berbagai aktivitas nya. Kegiatan atau aktivitas yang dilakukan dapat membawa dampak positif maupun juga negatif yang berdampak pada kinerja mereka, maka lingkungan kerja bersifat kondusif memungkinkan membawa dampak positif bagi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, variabel diukur dengan menggunakan skala *likert* berupa skala 1 sampai dengan 5. Skala 1 memberikan pernyataan rendah nya *work environment* sedangkan skala 5 memberikan pernyataan tingginya *work environment* di suatu perusahaan.

#### 2. *Leadership Style (X2)*

Menurut Pawirosumarto *et al.* (2017), yang menyatakan *leadership style* adalah sebuah metode yang digunakan oleh seorang atasan atau pemimpin di dalam suatu perusahaan, untuk memengaruhi perilaku dari para anggota nya. Selain itu menurutnya, *leadership style* juga terkait tentang sebuah norma perilaku maupun sikap yang digunakan oleh seorang pimpinan ketika ia sedang berupaya untuk memengaruhi perilaku dari bawahannya. Dalam penelitian ini, variabel diukur dengan menggunakan skala *likert* berupa skala 1 sampai dengan 5. Skala 1 memberikan pernyataan rendah nya *leadership style* sedangkan skala 5 memberikan pernyataan tinggi nya *leadership style* di suatu perusahaan.

#### 3. *Organizational Culture (X3)*

Menurut Raf *et al.* (2014) dalam Pawirosumarto *et al.* (2017), *organizational culture* merupakan sistem perangkat atau nilai yang dijadikan acuan organisasi dalam mencapai *goals* yang sudah ditetapkan, dan nilai tersebut dapat diterapkan, dikembangkan serta dipelajari oleh semua anggota dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini, variabel diukur dengan menggunakan skala *likert* berupa skala 1 sampai dengan 5. Skala 1 memberikan pernyataan rendah nya *organizational culture*

sedangkan skala 5 memberikan pernyataan tingginya *organizational culture* di suatu perusahaan.

### 3.7.2 Variabel Dependent (Y)

Menurut Zikmund *et al.* (2013), menyatakan variabel terikat atau *dependent variable* adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat atau *dependent variabel* pada penelitian ini adalah *employee performance*. Menurut Gordon (2000) dalam Pawirosumarto *et al.* (2017), yang menyatakan bahwa *employee performance* merupakan sesuatu kontribusi yang dilaksanakan oleh karyawan, dan *employee performance* mempunyai pengaruh terkait dengan besarnya suatu kuantitas *output*, kualitas *output*, serta didukung dengan perilaku yang kooperatif dan kerja sama tim. *Performance* dasarnya adalah apa saja yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh para karyawan. Dalam penelitian ini, variabel diukur dengan menggunakan skala *likert* berupa skala 1 sampai dengan 5. Skala 1 memberikan pernyataan rendah nya *employee performance* sedangkan skala 5 memberikan pernyataan tingginya *employee performance* di suatu perusahaan.

### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan guna mengukur *valid* ataupun tidaknya suatu kuesioner. Dinyatakan *valid*, jika persoalan di dalam kuesioner dapat memaparkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun 4 ragam (macam) alat guna menguji tingkatan *interkorelasi* masing-masing variabel serta guna mengenali apakah dapat mengenakan analisis faktor, sebagai berikut :

1. *Kaiser-meyer-olkin (KMO)*

Nilai *KMO* wajib  $\geq 0.5$ , sehingga dapat digunakan guna tahap berikutnya (Ghozali, 2018).

2. *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*

Nilai *MSA* wajib  $\geq 0.50$ , sehingga bisa mengetahui keseluruhan tiap variabel individual (Hair *et al.* 2019).

3. *Factor Loadings*

Nilai *factor loadings* wajib  $\geq 0.50$ , umum idealnya adalah  $\geq 0.70$  (Hair *et al.* 2019).

#### 4. *Bartlett's Test of Sphericity*

Dapat disimpulkan *valid* bila antar variabel berkorelasi dengan menghasilkan nilai *significant*  $\leq 0.05$  (Hair *et al.* 2019).

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang dapat digunakan untuk memastikan bahwa indikator pertanyaan dalam kuesioner sudah *reliabel* (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Besarnya nilai sebuah pengukuran uji reliabilitas yakni adalah nilai uji *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $\geq 0.70$  (Ghozali, 2018).

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.3.1 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas merupakan sesuatu uji yang berfungsi untuk mengetahui sesuatu model regresi apakah di dalamnya terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antar variabel bebas (*independent variable*). Jika saat dilakukan uji multikolinearitas terdapat tidak terdapat korelasi atau hubungan antar variabel bebas, maka model regresi tersebut dikatakan baik. Namun, jika variabel bebas mempunyai korelasi maka variabel tersebut tidak *orthogonal*. Untuk mendeteksi hal tersebut dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Terjadi multikolinearitas, jika nilai dari *tolerance*  $\leq 0.10$  serta nilai VIF  $\geq 10$ . Apabila ditemukan nilai *tolerance*  $\geq 0.10$  serta nilai VIF  $\leq 10$ , maka tidak terjalin suatu multikolinearitas pada variabel bebas.

#### 3.8.3.2 Uji Normalitas

Ghozali (2018) menyatakan jika uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah ada variabel pengganggu ataupun residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan ketentuan berikut :

1. Jikalau  $\text{sig} > 0.05$ , maka dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal.
2. Jikalau  $\text{sig} < 0.05$ , maka dapat dikatakan kalau data tidak terdistribusi normal.

Grafik histogram dan teknik *probability plot (p-plot)* juga dapat digunakan untuk uji normalitas. Pada grafik histogram, jika pola melenceng tidak beraturan (*skewness*) maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Selanjutnya dengan menggunakan *probability plot (p-plot)* dikatakan terdistribusi wajar, apabila pola membentuk garis lurus yang searah dengan garis diagonal. Jika bentuk pola tidak mengikuti arah garis diagonal tidak adanya suatu normalitas.

### **3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas di peruntukan guna menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode untuk mengamati ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka dapat dilakukan uji grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak terdapat pola yang jelas maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yaitu model regresi yang memiliki heteroskedastisitas,

### **3.8.3.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Ghozali (2018), menjelaskan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu metode untuk menjelaskan seberapa jauh model penelitian dalam menerangkan variasi variabel dependen, semakin mendekati nilai angka 1 maka variabel independen tersebut hampir dapat memberikan semua informasi terkait dengan variabel dependen.

## **3.8.4 Uji Hipotesis**

### **3.8.4.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Menurut Ghozali (2018), uji Statistik t dapat berfungsi untuk menganalisis seberapa variabel bebas (*independent variable*) secara individual dapat menjelaskan suatu variasi dari variabel terikat (*dependent variable*). Adapun

syarat dan ketentuannya, yaitu jika nilai dari t-hitung > t-tabel maka hipotesis alternatif (HA) dapat diterima sehingga variabel independen secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

#### **3.8.4.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Ghozali (2018) uji analisis regresi linear berganda berfungsi untuk guna mengetahui seberapa besar ketergantungan variabel independen terhadap variabel dependen di dalam penelitian. Persamaan regresi yang digunakan yakni memiliki pengertian sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y =$  *Employee performance*

$\alpha =$  Konstanta

$\beta =$  Koefisien regresi linear

$X_1 =$  *Work environment*

$X_2 =$  *Leadership style*

$X_3 =$  *Organizational culture*

$e =$  Residual (error)

#### **3.8.4.3 Uji Signifikansi Keseluruhan Regresi Sampel (Uji Statistik F)**

Ghozali (2018) menyatakan uji statistik F merupakan alat atau metode untuk mengetahui apakah adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan secara simultan atau bersamaan. Terdapat syarat dalam menentukan keputusan pada Uji F, yaitu sebagai berikut :

1. Jika tingkat signifikan < 0.05, dapat disimpulkan  $H_a$  diterima atau  $F > 4$ .
2. Jika tingkat signifikan > 0.05, dapat disimpulkan  $H_a$  ditolak atau  $F < 4$ .

### 3.9 Tabel Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Tabel Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jurnal Referensi	Teknik Skala
1	<i>Work environment</i>	<i>Work environment</i> merupakan tempat atau lingkungan kerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, lingkungan kerja tersebut memiliki dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam mencapai hasil kerja yang dilakukan. Sumber: Pawirosumarto <i>et al.</i> (2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa puas dengan suasana kerja di tempat kerja saya saat ini</li> <li>2. Saya memiliki lingkungan kerja yang mendukung</li> <li>3. Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja</li> <li>4. Saya memiliki peralatan kerja yang cukup lengkap</li> <li>5. Saya memiliki peralatan kerja yang <i>modern</i> di tempat kerja saya</li> </ol>	<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, (Pawirosumarto et al. 2017)</i>	5-Likert-Scale
2.	<i>Leadership style</i>	<i>Leadership style</i> merupakan metode atau gaya seorang atasan dalam memimpin atau	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya percaya pada atasan saya</li> <li>2. Saya menghormati atasan saya</li> <li>3. Atasan saya memberikan tugas</li> </ol>	<i>The Effect of work environment, Leadership style, and Organizational culture Towards</i>	5-Likert-Scale



		<p>memengaruhi perilaku serta sikap dari bawahannya.</p> <p>Sumber: Pawirosumarto <i>et al.</i> (2017)</p>	<p>secara adil</p> <p>4. Atasan saya memberikan tugas secara terstruktur</p> <p>5. Atasan saya selalu mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan</p> <p>6. Atasan saya memiliki kewenangan untuk memberikan promosi sehingga karir saya meningkat</p>	<p><i>Job satisfaction and Its Implication Towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, (Pawirosumarto et al. 2017)</i></p>	
3.	<i>Organizational culture</i>	<p><i>Organizational culture</i> merupakan suatu simbol atau sistem nilai yang dapat diyakini, dipatuhi, serta dipahami bersama oleh semua anggota perusahaan sebagai pembeda dari organisasi satu dengan yang lainnya.</p> <p>Sumber: Pawirosumarto <i>et al.</i> (2017)</p>	<p>1. Perusahaan mendorong karyawan untuk berani mengambil resiko jika telah memperhitungkan keputusan secara matang.</p> <p>2. Perusahaan mendorong karyawan agar memperhatikan hal detail dalam bekerja</p> <p>3. Perusahaan selalu berfokus pada tujuan perusahaan.</p> <p>4. Perusahaan selalu berupaya untuk</p>	<p><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, (Pawirosumarto et al. 2017)</i></p>	5-Likert-Scale

			<p>memprioritaskan hak-hak karyawan</p> <p>5. Perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja</p> <p>6. Perusahaan tempat saya bekerja mengajarkan untuk selalu bersaing secara positif</p>		
4.	<i>Employee Performance</i>	<p><i>Employee performance</i> merupakan aktivitas yang dapat memengaruhi jumlah kuantitas <i>output</i>, kualitas <i>output</i>, kehadiran kerja, serta perilaku yang kooperatif.</p> <p>Sumber: Pawirosumarto <i>et al.</i> (2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memiliki standar kualitas kerja yang baik</li> <li>2. Saya memiliki ketepatan waktu yang baik saat bekerja</li> <li>3. Saya berusaha menghindari kesalahan dalam bekerja</li> <li>4. Saya dapat melakukan kerjasama antar tim</li> <li>5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri</li> </ol>	<p>The Effect of <i>work environment</i>, <i>Leadership style</i>, and <i>Organizational culture</i> Towards <i>Job satisfaction</i> and Its Implication Towards <i>employee performance</i> in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, (Pawirosumarto <i>et al.</i> 2017)</p>	5-Likert-Scale