

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang dipakai oleh penulis ialah metode asosiatif yang bersifat kausal, atau hubungan yang bersifat sebab akibat dengan tujuan supaya mengeerti kaitan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:65). Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019:16) menyatakan penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, dan diterapkan agar meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai isntrumen penelitian, analisis data yang bertujuan supaya membuktikan asumsi yang tsudah ditentukan serta bersifat statistik. Dalam penelitian ini menguji pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Ricky Gunze yang berada di Tarikolot, Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor. Penelitian ini akan dilaksanakan selama dua bulan.

C. Variabel dan Pengukurannya

Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2019:68) mendefinisikan variabel ialah objek, atau petunjuk seseorang yang memiliki “jenis” satu individu dengan orang lain atau satu objek dengan objek lain. Sugiyono (2019:68) variabel ialah kegiatan ataupun objek yang memiliki jenis tertentu dan sudah ditentukan penulis dan akan diteliti serta kemudian diambil kesimpulannya. Berikut adalah variabel yang akan dipakai pada penelitian ini yaitu :

1. Variabel *Independen*

Variabel *independen* sering disebut sebagai variabel *stimulus* atau sering juga dikatakan variabel bebas. Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang membuat munculnya variabel *dependen* (terikat) (Sugiyono, 2019:69). Variabel *independen* pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan menurut Sunyoto, D (2015:83) kepemimpinan adalah tahap yang dikerjakan individu agar mempengaruhi individu lain, menuntun, membuaat struktur, menyediakan kegiatan dan ikatan pada suatu kelompok serta organisasi.

b. Motivasi (X2)

Motivasi menurut Afandi, P (2018:23) adalah sebuah tekad yang muncul pada diri individu sebab merasa tergerak hati lalu terdorong sehingga dapat mengerjakan sebuah aktifitas yang dilakukan dengan perasaan senang dan serius sehingga mendapatkan target yang baik dan berkualitas.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Rahayu *et al* (2018:186) ialah, benda yang berada disekeliling pegawai dan bisa berpengaruh pada dirinya saat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Variabel *Dependen*

Variabel *dependen* atau kata lain dari variabel terikat. Variabel *dependen* menurut Sugiyono (2019:69) adalah variabel yang dipengaruhi ataupun variabel yang menjadi sebab munculnya variabel bebas. Variabel *dependen* pada penelitian ini yaitu :

a. Kinerja

Bangun dalam Purwanti & Mardiana (2019:43)) kinerja adalah hal yang didapat dari aktivitas yang telah dicapai seorang pegawai yang didasarkan pada persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

D. Operasional Variabel

Penulis mendeskripsikan operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 11
Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Hal yang didapat dari aktivitas yang telah digapai seorang pegawai yang didasarkan pada persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>). (Bangun dalam Purwanti & Mardiana, 2019:43)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketetapan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	Skala <i>Likert</i>
2.	Kepemimpinan (X1)	Tahap yang dikerjakan individu agar mempengaruhi individu lain, menuntun, membuaat struktur, menyediakan kegiatan dan ikatan pada suatu kelompok serta organisasi. (Sunyoto, D 2015:83)	1. Cara berkomunikasi 2. Pemberian motivasi 3. Kemampuan memimpin 4. Pengambilan keputusan 5. Kekuasaan yang positif	Skala <i>Likert</i>
3.	Motivasi (X2)	Sebuah tekad yang muncul pada diri individu sebab merasa tergerak hati lalu terdorong sehingga dapat mengerjakan sebuah aktifitas yang dilakukan dengan perasaan senang dan serius sehingga mendapatkan target yang baik dan berkualitas.	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri	Skala <i>Likert</i>

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		(Afandi, P 2018:23)		
4.	Lingkungan Kerja (X3)	Benda yang berada disekeliling pegawai dan bisa berpengaruh pada dirinya saat melaksanakan tugas diberikan kepadanya. (Nitisemito dalam Rahayu <i>et al</i> , 2018:186)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Skala <i>Likert</i>

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2019:126) berpendapat populasi ialah wilayah penyearataan yang berlaku pada: objek atau subjek yang memiliki yang mempunyai kuantitas serta sifat yang ditetapkan penulis agar dipahami sehingga dapat diambil kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah karyawan aktif yang bekerja pada bagian produksi di PT. Ricky Gunze. Jumlah karyawan tersebut 107 orang. Saat ini melakukan penelitian berkurang 3 karyawan dikarenakan mengundurkan diri, pensiun, dan meninggal dunia. Sehingga populasi saat ini menjadi 104 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2019:127) menyatakan bahwa sampel merupakan unsur dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasinya

luas, sehingga penulis tidak dapat memahani apa yang ada pada populasi, dikarenakan keterbatasan dana, tenaga dan waktu, oleh karena itu penulis bisa memakai sampel dari populasi itu. Oleh karena itu, sampel dari populasi hendaklah representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ialah teknik *non probability sampling* berupa *accidental sampling*. Sugiyono (2019:133) *accidental sampling* ialah teknik pengambilan sampel yang berlandaskan kebetulan. Sehingga siapapun yang kebetulan berpapasan dengan penulis maka bisa dikatakan sebagai sampel. Pengambilan sampel memakai rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (Moe)^2}$$

Sumber : (Khotimah *et al*, 2017)

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

Moe : *margin of error*, ialah tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat di toleransi sebesar 5%

$$n = \frac{104}{1 + 104 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{104}{1,26}$$

$$n = 82,53$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka penulis mengambil sampel sejumlah 83 orang.

F. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini memakai jenis data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data yang didapat dari sumbernya dengan membagikan kuesioner kepada narasumber yang berisi pernyataan-pernyataan tentang kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja. Data sekunder ialah sumber data yang didapat penulis dengan cara tidak langsung seperti via sistem *online* (internet) atau didapat dan dicatat oleh pihak lainn. Dalam penelitian ini data sekunder berupa studi kepustakaan, jurnal, literatur-literatur yang berhubungan dengan perbahasan dan informasi yang diperoleh dari media internet.

1. Teknik Pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data yang diinginkan pada penelitian ini maka metode pengumpulan data yang digunakan yaitu :

a) Wawancara

Pengumpulan data jika penulis hendak memahami hal yang lebih mendalam mengenai yang di teliti dari responden (Sugiyono, 2019:195). Hal ini yaitu dengan cara melakukan wawancara kepada pegawai yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti.

b) Kuesioner

Sugiyono (2019:199) menyatakan bahwa kuesioner adalah salah satu dari cara melakukan teknik pengumpulan data yaitu memberikan sebuah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada narasumber untuk di jawabnya.

Teknik pengumpulan data yang akan dipakai pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, dengan mengajukan pertanyaan mengenai variabel yang diteliti kepada responden melalui penyebaran kuesioner secara langsung.

c) Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2019:203) menyatakan observasi adalah tahapan yang tersusun, tahapan yang kompleks dari beragam proses biologis dan psikologis. Observasi bertujuan untuk mengamati serta mendengarkan interaksi mengenai fenomena yang terjadi. Dalam hal ini yaitu melaksanakan observasi langsung dan memahami berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian di lokasi penelitian yaitu di PT. Ricky Gunze.

2. Teknik Pengukuran Data

Pada penelitian ini memakai metode pengukuran skala *Likert*. Sugiyono (2019:146) berpendapat bahwa skala *Likert* dipakai saat mengukur sikap, pandangan dan tanggapan individu mengenai fenomena sosial. Menggunakan skala *Likert* akan membuat variabel yang

diukur diuraikan menjadi indikator variabel. Lalu indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk membuat sebuah item instrumen yang berwujud pertanyaan atau pernyataan.

Kategori penilaian yang digunakan pada skala *Likert* adalah 1 – 5 dan penjelasan mengenai skor masing-masing angka dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 12
Skala Likert

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : *Sugiyono (2019:147)*

G. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang akan dilakukan penelitian supaya menjadi alat ukur yang bisa diterima maka alat ukur tersebut harus melalui uji validasi dan reliabilitas dari sebuah data. Data ini akan dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 22.

Suhar janti dalam Sugiyono (2014:155) mengatakan bahwa suatu instrumen dikatakan valid jika memperlihatkan alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data itu valid dan mudah dipakai untuk melakukan pengukuran yang semestinya di ukur.

Sehingga uji validitas ialah uji yang digunakan dalam penelitian supaya mengetahui validnya suatu data/kuesioner. Rumus yang dipakai dalam uji validitas ialah rumus *product moment* oleh Pearson yaitu sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber (Yusuf, 2014)

Keterangan :

R_{xy} : koefisien korelasi

n : jumlah responden

X : skor butir

Y : skor total

$\sum X^2$: jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat nilai Y

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden supaya dapat mengetahui apakah ada pernyataan yang tidak valid. Pengujian instrumen dikatakan valid jika r -product moment tabel ($n=30$; $\alpha=5\%$) = 0,361 (Sugiyono, 2019:188). Dengan demikian, uji validitas dinyatakan valid jika nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel. Dan apabila r -hitung lebih kecil dari r -tabel maka tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan skala yang memperlihatkan alat ukur yang dipakai pada penelitian memiliki kecakapan sebagai alat ukur, misalnya

hasil pengukuran dari waktu ke waktu tetap konsisten apabila petunjuk yang diukur tidak berubah (Harison dalam Janti 2014:156).

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini memakai uji Alfa Cronbach dengan rumus sebagai berikut :

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \sum \frac{si^2}{st^2} \right]$$

Sumber: (Prof.Dr.Sugiyono, 2019)

Keterangan :

r_i : reliabilitas instrumen

k : jumlah butir pernyataan

$\sum si^2$: jumlah varian butir

st^2 : varian total

Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu:

1. *Cronbach alpha* > 0,6 maka pengamatan dikatakan reliabel.
2. *Cronbach alpha* < 0,6 maka pengamatan dikatakan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi maka ada sejumlah pengujian yang hendak dilakukan terlebih dahulu. Oleh karena itu, sebelum melakukan uji kelayakan model regresi harus wajib memenuhi uji asumsi klasik. Ada empat pengujian pada uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk membuktikan apakah data yang akan dipakai pada model regresi berdistribusi normal atau tidak diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali 2016:154). Pada grafik normal plot dengan pendapat :

- 1) Jika data menyebar disekeliling garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka membuktikan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak membuktikan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi syarat uji asumsi normalitas.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Apabila hasil signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 artinya data berdistribusi normal, dan apabila hasil signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan agar dapat memahami dua variabel atau lebih yang diuji memiliki kaitan dengan linear atau tidak secara signifikan (Yusuf 2014:289). Uji linearitas dipakai sebagai syarat

dalam analisis korelasi atau regresi linear. Berikut asumsi dalam mengambil keputusan pada uji linearitas :

- 1) Apabila hasil probabilitas $> 0,05$ artinya hubungan variabel X dengan variabel Y adalah linear.
- 2) Apabila hasil probabilitas $< 0,05$ artinya hubungan variabel X dengan variabel Y adalah tidak linear.

c. Uji Multikolinearitas

Echo Perdana Kusumah (2016:47) menyatakan bahwa uji multikolinearitas ialah alat pada uji model regresi yang digunakan supaya mendapatkan korelasi antar variable bebas (*independen*). Dalam uji multikolinearitas bisa dikerjakan dengan menggunakan uji regresi, dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Apabila hasil *Variance inflation factor* disekitar angka < 10 , yang berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Apabila hasil *Variance inflation factor* disekitar angka > 10 , yang artinya terdapat masalah multikolinearitas.
- 3) Apabila hasil *Tolerance* > 0.10 , yang berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 4) Apabila hasil *Tolerance* < 0.10 , yang berarti terdapat masalah multikolinearitas.

d. Uji Heterokedasitas

Menurut Echo Perdana Kusumah (2016:49) menyimpulkan bahwa uji heterokedastisitas ialah alat uji model regresi untuk memahami perbedaan *variance* dari *residual* pada satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila *variance* dan *residual* dalam setiap pengamatan bersifat tetap maka hal tersebut dikatakan Homokedastisitas. Apabila berbeda dikatakan Heterokedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Cara agar mendapatkan ada atau tidak adanya heterokedastisitas ialah dengann melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID.

Uji heterokedastisitas dilihat dengan cara *scatterplot* atau pola grafik dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Apabila terdapat pola tertentu, misalkan sebuah titik yang ada membangun sebuah pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), artinya terjadi heterokedastisitas.
- 2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik yang ada menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, artinya dapat dikatakan tidak ada heterokedastisitas.

4. Analisis Deskriptif Statistik

Sugiyono (2019:2016) menyatakan statistik deskriptif merupakan statistik yang dipakai saat menganalisis data yaitu dengan menguraikan data yang sudah terkumpul sebagaimana mestinya dengan tidak membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Analisis deskriptif memiliki tujuan untuk membagikan sebuah gambaran tentang suatu data seperti rata-rata (*mean*), jumlah (*sum*), simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), nilai minimum dan nilai maximum dan sebagainya (Juliandi *et al*, 2014:139).

5. Analisis Korelasi

Kurniawan dan Yuniarto (2016:44) berpendapat bahwa korelasi ialah angka yang dapat membuktikan petunjuk dan kuatnya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis korelasi bertujuan agar memahami ada atau tidak adanya kaitan antar variabel dan keeratan hubungannya. Petunjuk yang menunjukkan kuatnya hubungan variabel ini dapat bernilai positif dan negatif bahkan 0 (nol) jika tidak memiliki hubungan sama sekali.

Pada penelitian ini untuk menguji apakah ada hubungan yang erat antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ricky Gunze maka penulis memakai tabel interpretasi koefisien korelasi seperti pada tabel 12.

Tabel 13
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

6. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ialah model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X) (Yuliara, 2016:2). Tujuan dari digunakannya analisis regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Pada penelitian ini variabel *independen* yang digunakan ialah Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) serta variabel *dependen* ialah Kinerja (Y). Supaya mengetahui arah hubungan antar variabel *independen* dan variabel *dependen* maka penulis melakukan uji regresi linear berganda ini dengan menggunakan rumus :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$\hat{Y}$: Nilai dari variabel *dependen*

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Motivasi
 X_3 : Lingkungan kerja
 e : *Error term*

7. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian dijelaskan berupa bentuk pertanyaan. Disebut sementara sebab, jawaban yang dibagikan berdasarkan pada teori yang relevan, bukan berdasarkan pada fakta-fakta pengalaman yang didapat dari pengumpulan data (Sugiyono, 2019:99).

Uji hipotesis digunakan untuk memahami seberapa besae pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ricky Gunze. Berdasarkan penelitian ini dilakukan uji hipotesis dengan asumsi sebagai berikut :

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk membuktikan apakah variabel *independen* dalam model yang dimasukkan memiliki pengaruh terhadap variabel *dependennya* (Ghozali dalam Jatiningrum & Marantika 2021:57). Uji simultan dilakuakn untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel *independen* yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja.

Jatiningrum dan Marantika, (2021:57) dalam menentukan nilai F tabel tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$ dan $(k-1)$. Uji F dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ artinya H_0 ditolak.

Bahwa variabel *independen* secara bersamaan mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan.

- 2) $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ artinya H_a diterima.

Bahwa variabel *independen* secara bersamaan tidak mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan.

Merumuskan hipotesis variabel *independen* secara simultan terhadap variabel *dependen* :

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antar variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ terdapat pengaruh signifikan secara simultan antar variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk membuktikan seberapa jauh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variabel *dependen* (Ghozali dalam Jatiningrum & Marantika, 2021:58).

Dalam penelitian ini uji parsial dimaksudkan untuk menguji apakah tiap-tiap variabel *independen* secara parsial berpengaruh terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.

Uji t dapat dilihat dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat signifikansi $< 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan.
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau tingkat signifikansi $> 0,05$ artinya maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian variabel *independen* tidak ada pengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan.

$H_0 : \beta_1 = 0$, Variabel kepemimpinan secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$, Variabel motivasi secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, Variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_3 = 0$, Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_4 = 0$, Variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_4 \neq 0$, Variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8. Koefisien Determinasi

Khotimah *et al* (2017:7) menyatakan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel *dependen* dapat diterangkan oleh variasi dari variabel *independen*. Semakin besar R^2 variabel *independen* maka semakin kuat pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Apabila hasil koefisien determinasi sama dengan 0 artinya variasi dari variabel *dependen* (Y) tidak bisa dijelaskan oleh variabel *independen* (X) sama sekali. Lalu jika hasil koefisien determinasi sama dengan 1 artinya variasi dari variabel *dependen* (Y) secara keseluruhan bisa diterangkan oleh variabel *independen* (X).

Untuk menghitung nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi

R : Koefisien korelasi