

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui data empiris dan fakta-fakta yang sah atau valid serta dapat dipercaya, mengenai ada tidaknya:

1. Pengaruh positif antara konsep diri terhadap kinerja.
2. Pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja.
3. Pengaruh positif antara konsep diri dan motivasi kerja terhadap kinerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT SANYO Disi-Division, yang beralamat di Jalan Raya Jakarta Bogor, Km 35 Tapos, Depok, Jawa Barat. PT SANYO Disi-Division merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri yaitu memproduksi barang-barang elektronik khususnya *Digital Still Camera* atau kamera digital. Berdasarkan hasil observasi lapangan diketahui PT SANYO Disi-Division memiliki beberapa bentuk permasalahan yang berkenaan dengan karyawan, salah satunya mengenai konsep diri dan motivasi kerja. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan harus senantiasa memperhatikan sejauhmana karyawan memiliki konsep diri dan motivasi dalam bekerja. Inilah yang melatarbelakangi peneliti mengadakan penelitian di PT SANYO Disi-Division.

Waktu Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu mulai bulan April sampai dengan juli 2012. Penelitian ini dilakukan pada bulan tersebut karena dianggap waktu paling efektif untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat secara optimal mencurahkan waktu dan tenaga agar dapat memfokuskan diri pada penyusunan data dan penulisan skripsi.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk kedua variabel, yaitu konsep diri dan motivasi kerja serta data sekunder yaitu kinerja. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara konsep diri dan motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan, dengan demikian dapat diketahui sebab akibat antara ketiga variabel.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni ingin mengetahui pengaruh antara variabel bebas, konsep diri dan motivasi kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan diberi simbol X_1 dan X_2 , dengan variabel terikat yakni kinerja sebagai variabel yang dipengaruhi dan diberi simbol Y . Dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, digunakan data primer (kuesioner) untuk data konsep diri dan motivasi kerja serta mengambil data sekunder dari perusahaan berupa penilaian kinerja karyawan untuk data mengenai kinerja.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang dikenai generalisasi hasil penelitian”⁶⁰. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *production control unit* PT SANYO Disi-Division yang berjumlah 654 orang. Dengan populasi terjangkau sebesar 140 orang yaitu divisi *Digital Still Camera (DSC) Production*. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan derajat kesalahan 5% maka sampel yang diambil sebanyak 100 orang. Sedangkan definisi sampel menurut Suharyadi, “Sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian”⁶¹.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*) dimana pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti tiga variabel, dengan variabel X_1 adalah konsep diri, variabel X_2 adalah motivasi kerja, dan variabel Y adalah kinerja. Data yang digunakan untuk variabel X_1 dan X_2 adalah data primer, sedangkan untuk variabel Y adalah data sekunder.

⁶⁰ Duwi Priyanto, *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Media Kom, 2010), h 8

⁶¹ Suharyadi dan Purwanto S.K, *STATISTIKA: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Edisi 2* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 90

1. Kinerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja seorang karyawan berupa kualitas dan kuantitas kerja serta kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Definisi Operasional

Kinerja adalah penilaian perusahaan terhadap karyawan yang berkaitan dengan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kecepatan dan ketepatan, kemampuan, tanggung jawab, semangat kerja, kerjasama, kedisiplinan, kehadiran, dan kegiatan komunikasi. Penilaian ini diambil dari data penilaian kinerja karyawan *Digital Still Camera* (DSC) produksi PT SANYO Disi Division berdasarkan periode April s.d Juni 2012.

2. Konsep Diri (Variabel X₁)

a. Definisi Konseptual

Konsep diri adalah pandangan atau persepsi individu terhadap seluruh keadaan dirinya meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial.

b. Definisi Operasional

Konsep diri adalah penilaian seorang karyawan terhadap dirinya yang berkaitan dengan penilaian indikator aspek fisik dengan sub indikator penampilan fisik, dan persepsi tentang keadaan fisik, indikator psikologis dengan sub indikator menilai karakteristik sifat, sikap terhadap kemampuan yang dimiliki, serta indikator aspek sosial dengan sub indikator penyesuaian diri, dan interaksi sosial. Penilaian konsep diri

diukur dengan instrumen model skala *Likert* yang menunjukkan tinggi atau rendahnya karyawan menilai kualitas dirinya.

c. Kisi-kisi Instrumen Konsep diri

Kisi-kisi Instrumen untuk mengukur variabel konsep diri karyawan disajikan pada tabel III.2 dan diujicobakan kepada 30 responden dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel konsep diri.

Tabel III.1
Kisi-Kisi Instrumen Konsep diri (X₁)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
Konsep Diri	Aspek fisik	Penampilan fisik	1, 3, 6	8*, 11	1, 3, 5	9
		Persepsi terhadap keadaan fisik	2, 9	7, 15	2, 7	11, 13
	Aspek psikologis	Menilai karakteristik sifat	4, 12, 28*	14,16	8, 10	12,14
		Sikap terhadap kemampuan diri	10, 13, 17	5*, 29	4, 6, 15	25
		Ideal diri	19,22		16, 19	
	Aspek sosial	Penyesuaian diri	20, 23	25, 27	17, 20	24, 22
		Interaksi sosial	21, 26, 24	18*, 30*	18, 21, 23	

Keterangan: * (butir pernyataan yang drop)

Untuk mengisi setiap butir dalam instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden

dapat memilih salah satu dari jawaban yang sesuai dari 5 (lima) alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 s.d 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.2

Skala Penilaian Untuk Instrumen Variabel Konsep Diri (X_1)

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor Positif (+)	Bobot Skor Negatif (-)
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Konsep Diri

Proses pengembangan instrumen konsep diri dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *Likert* sebanyak 30 butir pernyataan yang mengacu pada model indikator variabel konsep diri seperti yang terlihat pada tabel III.2.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dilakukan ujicoba validitas konstruk untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator-indikator dari variabel konsep diri sebagaimana telah tercantum pada tabel III.2. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya, instrumen ini diujicobakan kepada 30 orang karyawan pelatihan bagian produksi sebagai sampel uji coba yang diambil secara acak.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut⁶²:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = Deviasi skor dari X_i

x_t = Deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian pernyataan tersebut tidak digunakan atau *drop*.

Berdasarkan perhitungan dari 30 butir pernyataan setelah divalidasi, ternyata sebanyak 5 butir soal *drop* sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 25 butir. Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁶³ :

⁶² Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h.70.

⁶³ *Ibid*, h.109.

$$r_{ii} = \left\{ \frac{K}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0.869, hasil ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 25 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur konsep diri.

3. Motivasi kerja (Variabel X₂)

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah sekumpulan dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seorang karyawan memilih suatu tindakan dan terlibat dalam perilaku tertentu.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja adalah penilaian seorang karyawan terhadap dirinya yang berkaitan dengan penilaian terhadap perasaan senang dalam bekerja, berusaha memenuhi kebutuhan, serta memiliki tujuan yang jelas, merupakan sub indikator dari indikator dorongan internal. Sedangkan adanya harapan untuk mendapat penghargaan, kondisi kerja, dan faktor pekerjaan itu sendiri merupakan sub indikator dari indikator dorongan eksternal.

Penilaian motivasi kerja diukur dengan menggunakan kuesioner model skala *Likert* yang menunjukkan tinggi atau rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi Instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja disajikan pada tabel III.4 di bawah ini:

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
Motivasi kerja	Dorongan internal	Perasaan senang dalam bekerja	1, 7, 15*	9, 19*, 26	1, 6	8, 22
		Berusaha memenuhi kebutuhan	2, 11*, 22,	4, 24	2, 19,	13, 21
		Memiliki tujuan yang jelas	14*, 17, 27	16, 20, 23	14, 23	12, 17, 20

	Dorongan eksternal	Adanya penghargaan	3, 8, 10, 25	12	3, 9, 11, 16	7
		Kondisi kerja	5, 18		4, 15	
		Pekerjaan itu sendiri	6, 13	21	5, 10	18

Keterangan: * (butir pernyataan yang drop)

Untuk mengisi setiap butir dalam instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih salah satu dari jawaban yang sesuai dari 5 (lima) alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 s.d 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.5.

Tabel III.4

Skala Penilaian Motivasi Kerja (X₂)

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor Positif (+)	Bobot Skor Negatif (-)
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *Likert* sebanyak

27 butir pernyataan yang mengacu pada model indikator variabel motivasi kerja seperti yang terlihat pada tabel III.4.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dilakukan uji coba validitas konstruk untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator-indikator dari variabel motivasi kerja sebagaimana telah tercantum pada tabel III.4. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya, instrumen ini diujicobakan kepada 30 orang karyawan pelatihan bagian produksi sebagai sampel uji coba yang diambil secara acak.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = Deviasi skor dari X_i

x_t = Deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika

$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan dari 27 butir pernyataan setelah divalidasi, ternyata 4 butir soal yang drop sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 23 butir. Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁶⁴ :

$$r_{ii} = \left\{ \frac{K}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

S_t^2 = jumlah varians total

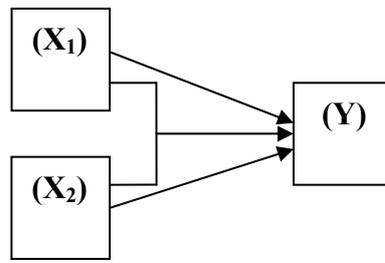
Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} bernilai sebesar 0.901 hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang

⁶⁴ *Ibid.*, hal. 109

berjumlah 23 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi kerja.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar dari penelitian. Bentuk konstelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi korelasi, yaitu:



Keterangan:

X_1 = Variabel bebas (Konsep Diri)

X_2 = Variabel bebas (Motivasi kerja)

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

→ = Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS

versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyanto, “Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*”⁶⁵.

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal
- 2) H_a : artinya data tidak berdistribusi normal

Dengan kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Adapun menurut Duwi Priyanto, “Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS menggunakan *Test of*

⁶⁵ Duwi Priyanto, *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Media Kom, 2010),h 71.

Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05”⁶⁶.

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 : artinya data tidak linear.
- 2) H_a : artinya data linear.

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linear.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi Priyatno, “Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor VIF*”⁶⁷. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai *VIF* maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

⁶⁶ *Ibid*, h.73

⁶⁷ *Ibid*, h.81

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 = tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) H_1 = terjadi multikolinearitas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu :

- 1) Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan, kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu :

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka H_0 ditolak artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji heteroskedastisitas

Menurut Duwi Priyatno, “Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas”⁶⁸.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

⁶⁸ *Ibid*, h.83

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 = varians residual konstan (homokedestisitas).
- 2) H_1 = varians residual tidak konstan (heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu :

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel yang diteliti. Adapun persamaan regresi yang digunakan yaitu regresi ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- \hat{Y} = variabel terikat (kinerja).
- X_1 = variabel bebas pertama (konsep diri).
- X_2 = variabel bebas kedua (motivasi kerja).
- a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$).
- b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (konsep diri).
- b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (motivasi kerja)⁶⁹.

⁶⁹ Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006),h. 94.

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Menurut Duwi Priyatno, “Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen”⁷⁰.

Hipotesis penelitiannya :

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y .

2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

⁷⁰ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h. 68.

b. Uji t

Menurut Duwi Priyatno, “Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak”⁷¹.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya konsep diri tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

$H_a : b_1 > 0$, artinya konsep diri berpengaruh positif terhadap kinerja.

2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

$H_a : b_2 > 0$, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1) $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Duwi Priyatno, “Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen”⁷².

⁷¹ *Ibid*, h. 50.

⁷² *Ibid*, h. 66.