

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METEDOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Objek dan Lingkup Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Kusuma Abadi yang beralamat Gedung PFN, Jl. Otista Raya No. 125, Jakarta Timur. Telp 021 98521713 Fax 021 8517353.

##### **2. Profil PT Kusuma Abadi**

Sumber daya manusia yang terampil dan giat memegang peran penting untuk mencapai kesuksesan di dalam suatu perusahaan. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perlu adanya pengelolaan yang baik dan tepat terhadap pegawai disuatu perusahaan. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang harus segera dibangun dan ditegakkan di dalam sebuah perusahaan adalah kedisiplinan. Karena karyawan yang sering melanggar peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai tingkat kedisiplinan yang buruk, dan sebaliknya karyawan yang patuh pada peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik.

Pada mulanya adalah Perusahaan Komanditer yang diberi nama CV. Kusuma Andhika yang berdiri pada tahun 1976 yang juga merupakan usaha kelompok kerja remaja (Karang Taruna Bidaracina dan Karang Taruna Cipinang Cempedak) untuk menampung para pemuda yang memiliki potensi-

potensi untuk dikaryakan dan dapat berkarya. Pada awal berdirinya perusahaan ini hanya berfokus pada bidang:

- a. *Landscaping* / Pertamanan
- b. *Pest Control*

Setelah itu perusahaan ini berkembang dan merubah statusnya menjadi perseroan terbatas (PT), dengan nama PT Kusuma Abadi, bidang usaha yang dijalankannya bertambah menjadi

- a. Jasa landscaping (perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan taman)
- b. Jasa teknik sipil/konstruksi, meliputi renovasi gedung, pembuatan bangunan berskala meso dan berbagai fasilitas perlengkapan (*site furniture*) dalam kawasan perkantoran maupun pabrik.

### **3. Visi dan Misi PT Kusuma Abadi**

#### **a. Visi**

Menjadi salah satu perusahaan di bidang jasa yang handal terpercaya dan terkemuka di Indonesia.

#### **b. Misi**

- 1) Menampung dan menyalurkan generasi muda berpotensi yang belum mendapatkan kesempatan dan berkarya
- 2) Mendidik kaula muda untuk dapat dikaryakan dan berkarya di bidangnya
- 3) Membantu Pemerintah dalam mengurangi jumlah pengangguran

### **4. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan terlebih dahulu dengan melakukan observasi dan

wawancara pada akhir bulan Juli untuk mencari tahu gambaran mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Kusuma Abadi yang berkaitan dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, dan dilanjutkan pada awal bulan Agustus 2018.

## **5. Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Kusuma Abadi yang tersebar di beberapa tempat berdasarkan penempatan yang dilakukan PT Kusuma Abadi.

### **B. Metode Penelitian**

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipe atau jenis mengenai fenomena yang sedang dibahas. Menurut Prasetyo (2005) tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori. Sedangkan penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Kusuma Abadi.

### **C. Populasi dan *Sampling***

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian diperoleh kesimpulannya. (Riduwan: 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kusuma Abadi yang berjumlah 116 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Riduwan: 2014) Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama sebagai sampel. Teknik *non-probability sampling* yang dipilih dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh (sensus). Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 106 karyawan yang tidak memiliki jabatan struktural dalam perusahaan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Data Pegawai PT Kusuma Abadi**

No	Jabatan	Total
1	Direktur	2
2	Kepala Bagian	8
3	Staf	106
<b>Total</b>		<b>116</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2018

## D. Operasional Variabel Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah disiplin

kerja (Y) sedangkan variabel bebasnya (*independent*) adalah gaya kepemimpinan situasional ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Berikut ini terdapat penjelasan untuk tiap-tiap variabel yang terdiri atas beberapa indikator.

**a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Menurut Bungin (2011), variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel tergantung (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Situasional ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

**1) Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional**

Variabel 1 ( $X_1$ ) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan situasional. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan situasional diukur melalui 17 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1 – 4. Gaya kepemimpinan Situasional diukur dengan empat dimensi, yaitu :

- a) *Telling*
- b) *Selling*
- c) *Participating*
- d) *Delegating*

**2) Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel 2 ( $X_2$ ) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur melalui 8 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1-4. Adapun dimensi untuk mengukur lingkungan kerja antara lain:

- a) Lingkungan kerja fisik
- b) Lingkungan kerja non fisik

**b. Variabel Terikat (Dependent Variable)**

Menurut Bungin (2011), variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*). Variabel 3 (Y) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui 13 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1 – 4. Adapun dimensi untuk disiplin kerja antara lain:

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3) Kewaspadaan
- 4) Bekerja etis

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p><b>Disiplin Kerja (Y)</b></p> <p>Disiplin kerja merupakan alat komunikasi yang digunakan atasan untuk membentuk kesadaran seseorang terhadap sikap hormat, patuh, taat dan menghargai terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan yang ia jalani, dan ia bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin Kerja dapat diukur melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan, dan bekerja etis.</p> <p>Hasibuan (2005), Fahmi (2016), Hamali (2018), Ardana (2012), Rivai (2009), Mejlla (2010), Tohardi (2002), Siswanto (2010), Fathoni (2016), Permana (2015), Sutrisno (2017)</p>	Kehadiran	Presensi kehadiran	1	<i>Likert</i>
		Ketepatan waktu	2,3	
		Durasi jam kerja	4	
	Ketaatan pada peraturan kerja	Memahami peraturan	5	
		Menaati peraturan	6,7	
	Kewaspadaan	Waspada dalam bertugas	8,9	
		Teliti	10	
	Bekerja etis	Kejujuran	11	
		Kesopanan	12	
		Penyelesaian Tugas	13	
<p><b>Gaya Kepemimpinan Situasional (X<sub>1</sub>)</b></p> <p>Gaya kepemimpinan merupakan penerapan gaya kepemimpinan yang dapat berubah-ubah bergantung pada tingkat kesiapan dan kematangan pengikut atau bawahannya dan situasi atau kondisi yang terjadi di lingkup tersebut. Gaya kepemimpinan situasional dapat diukur melalui <i>telling</i>, <i>selling</i>, <i>participating</i>, dan <i>delegating</i>.</p> <p>Sinollah (2010), Purwanto (2006), Terry (2006), Robbins (2008), Saidi (2007)</p>	<i>Telling</i>	Ketepatan dalam memberi tugas	14	
		Memberikan instruksi dengan jelas	15	
		Pengawasan yang ketat	16,17	
		Komunikasi satu arah	18	
	<i>Selling</i>	Memberikan kesempatan kepada bawahan	19	
		Memberikan arahan	20	
		Pengawasan wajar	21	
		Mendominasi komunikasi dua arah	22	
	<i>Participating</i>	Melibatkan bawahan	23	

		Ikut berpartisipasi	24
		Komunikasi dua arah	25
		Pengawasan yang longgar	26
	<i>Delegating</i>	Menyerahkan keputusan	27
		Mengalihkan tanggungjawab	28
		Sedikit pengawasan	29
		Sedikit berkomunikasi	30
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>  Lingkungan kerja merupakan kondisi atau situasi disekitar pegawai baik itu fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Lingkungan kerja dapat diukur melalui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.  Ahyari (2013), Sarwono (2005), Rivai (2009), Sedarmayanti (2011), Mardiana (2005), Mulyodiharjo (2010), Robbins (2002), Nitisemito (2008), Mangkunegara (2013).	Lingkungan kerja fisik	Penerangan	31
		Kebersihan	32
		Keamanan	33
		Ukurang ruang kerja	34
		Fasilitas Kerja	35
	Lingkungan kerja non fisik	Hubungan sesama rekan kerja	36,37
		Hubungan atasan dengan bawahan	38

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2018.

## 2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval dengan skala peringkat, menggunakan skala Likert. Skala interval merupakan skala pengukuran yang menyatakan peringkat dan jarak konstruk dari yang diukur. Dengan kata lain, sakala interval tidak hanya menyatakan ukuran preferensi, tetapi juga mengukur jarak antar pilihan yang satu dengan yang lainnya. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekeolompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial (Sarjono: 2011). Skala likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan pernyataan negative. Pernyataan diberi skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk memberi jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban setuju dan skor 4 untuk jawaban sangat setuju.

Sangat Setuju (SS) = Skor 4

Setuju (S) = Skor 3

Tidak Setuju (TS) = Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Data Primer**

Data Primer adalah data yang langsung di kumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya (Suryabrata: 2004). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner kepada responden untuk kemudian diisi oleh responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisoner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu keada responden untuk dijawab (Suryabrata: 2004). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien. Dalam penelitian ini menggunakan

pertanyaan/pernyataan tertutup karena menggunakan jenis pertanyaan yang memungkinkan jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan jawaban lain.

## 2. Data Sekunder

Menurut Suryabrata (2004) data sekunder adalah data yang sudah tersusun dalam bentuk dokumen. Kemudian sumber tersebut diolah dipeneliti untuk digunakan datanya sebagai pendukung penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jam kehadiran yang diperoleh dari PT Kusuma Abadi dan data sekunder lainnya yang digunakan yaitu buku, skripsi, dan jurnal yang relevan.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan instrumen yang dimiliki (Riduwan: 2014). Berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Korelasi *product moment* berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Rumusnya seperti berikut ini :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:  $r$  = koefisien korelasi

$X$  = skor butir

$Y$  = skor total butir

$N$  = jumlah sampel (responden)

Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (dengan taraf signifikansi 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (dengan taraf signifikansi 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan tingkat ketetapan instrumen yang digunakan (Riduwan 2004). Sehingga peneliti bisa mengetahui bahwa instrumen yang digunakan bisa konsisten dari waktu ke waktu. Rumusnya ditulis seperti berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Di mana :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sigma \tau^2$  = jumlah varians total

$\sigma b^2$  = jumlah varians butir

Terdapat beberapa kriteria untuk menentukan instrumen reliabel atau tidak, yaitu :

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka instrumen reliabel.

2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrumen tidak reliabel

## 2. Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 106 karyawan PT Kusuma Abadi.

Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner pada variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja, peneliti mengacu pada kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Bobot Kriteria Analisis Deskriptif**

Persentase Skor	Kriteria Jawaban Responden	Gaya Kepemimpinan Situasional	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
0% - 25%	STS+TS	Sangat Efektif	Sangat Kondusif	Sangat Tinggi
26% -50%	STS+TS	Efektif	Kondusif	Tinggi
51% - 75%	STS+TS	Tidak Efektif	Tidak Kondusif	Rendah
76% - 100%	STS+TS	Sangat Tidak Efektif	Sangat Tidak Kondusif	Sangat Rendah

Sumber: data diolah peneliti (2018)

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati

normal atau tidak (Priyatno: 2010). Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov dan dikatakan normal jika nilai signifikan dari setiap variabel yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $>0,05$ .

1. Jika nilai signifikansi dari penelitian  $> 0,05$  (taraf signifikansi) maka data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi dari penelitian  $< 0,05$  (taraf signifikansi) maka data dalam penelitian tersebut tidak berdistribusi normal

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak, dengan kata lain apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak (Sarjono, 2011). Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas ada dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0.05. (Priyatno: 2010)

#### **c. Uji Multikolinearitas**

Menurut Wijaya (2013) uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui

apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikolinearitas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar  $VIF < 5$  atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Wijaya: 2013). Nilai VIF dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Wijaya (2013) heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi varians yang berbeda dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independent. Jika nilai korelasi antara variabel bebas dengan nilai *absolute\_residual* (*abs\_res*)  $> 0,05$  maka

tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2010).

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Sujianto (2009) menjelaskan bahwa “Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan di antara variabel-variabel”. Analisis regresi ini ada yang dimulai dari yang sederhana sampai yang paling sulit atau rumit. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*).

Sedangkan Priyatno (2010), analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y	= variabel terikat (Disiplin Kerja)
a	= konstanta
$b_1, b_2$	= koefisien regresi linear berganda
$X_1$	= variabel bebas pertama (Gaya Kepemimpinan Situasional)
$X_2$	= variabel bebas kedua (Lingkungan Kerja)

##### b. Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Uji t berguna untuk menguji adanya pengaruh secara parsial antara variabel

bebas, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, terhadap disiplin kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan dua sisi (Priyanto: 2010) Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan situasional (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y). Untuk melakukan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n} - k - 1}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Di mana:

- $t_{hitung}$  = nilai t
- n = jumlah sampel
- k = jumlah variabel bebas
- r = koefisien korelasi parsial

Kesimpulan :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### c. Uji F

Menurut Black (2013), uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang harus dilakukan dalam analisis regresi linear. Uji F pada penelitian ini untuk menguji kelayakan model secara keseluruhan dimana variabel bebas berkontribusi secara signifikan dalam memprediksi variabel terikat dan hasilnya dapat dilihat dari tabel ANOVA. Uji ini menggunakan rumus yaitu:

$$F = (R^2 / (k - 1)) / (1 - R^2 / (n - k))$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$n$  = Jumlah Data atau Kasus

$k$  = Jumlah Variabel

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

#### **d. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted $R^2$ )**

Menurut Priyatno, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2) - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1-(rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$ryx_1$  = Korelasi sederhana antara Gaya Kepemimpinan Situasional dengan Disiplin Kerja

$ryx_2$  = Korelasi sederhana antara Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi sederhana antara Gaya Kepemimpinan Situasional dengan Disiplin Kerja

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai  $R^2$  yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.
- 2) Nilai  $R^2$  yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.