

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berfungsi untuk mengolah data-data yang ada dan lebih difokuskan untuk mengolah data numerik yang nantinya akan diolah menggunakan program statistik. Dan kemudian jika data sudah diolah maka akan diketahui hasil signifikan hubungan antara variabel pertama dengan variabel kedua. Menurut (Sugiyono, 2018), bahwa penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah seluruh karyawan di Apotik Libra Surabaya sebanyak 40 karyawan.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi. Menurut (Sugiyono, 2018) teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus dimana teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini ialah 40 karyawan.

3.3. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini obyek yang akan diteliti meliputi motivasi kerja dan disiplin kerja (*variabel independen*) apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan manakah dari kedua obyek tersebut yang paling mempengaruhi kinerja karyawan (*variabel dependen*). Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah Apotik Libra Surabaya yang berlokasi di Jl. Arief Rachman Hakim 67 SURABAYA.

3.4. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu, data primer dan data sekunder.

a. Data primer yang berupa penyebaran kuesioner

b. Data sekunder berupa buku, website, profil perusahaan dan lainnya.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid dan akurat peneliti menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Mengumpulkan data atau bahan keterangan dilakukan wawancara dengan pemilik usaha dan karyawan apotik libra terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah daftar pernyataan yang mendukung penelitian yang diberikan kepada para karyawan terkait variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah model tertutup karena alternative jawaban sudah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Dalam penelitian ini ada lima jawaban dalam mengukur persepsi responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan. Untuk menindak lanjuti kuesioner tersebut peneliti menggunakan Skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2018) alasan menggunakan Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, gagasan seseorang atau sekelompok orang tentang motivasi dan disiplin kerja. Nilai pada skala likerts dari variabel yang diukur diterjemahkan ke dalam indikator variabel, dan digunakan sebagai titik potong untuk mengurutkan item instrumen yang memiliki gradasi dari sangat positif sampai negatif. Dimana alternatif jawaban diberikan skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju), selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan oleh setiap responden dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut

Tabel 3. 1
Skala Pengukuran

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
ST	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3. 2
Butir-butir kuesioner variabel Motivasi

No	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan	Jumlah
1.	Kebutuhan Fisologis	1	1
2.	Kebutuhan Rasa Aman	2	1
3.	Kebutuhan Sosial	3	1
4.	Kebutuhan Penghargaan	4	1
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	5	1
Jumlah			5

Tabel 3. 3
Butir-butir Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan	Jumlah
1.	Keteladanan Pemimpin	1,2	2
2.	Tujuan dan kemampuan	3,4	2
3.	Waskat (Pengawasan melekat)	5,6,7,8,9	4
Jumlah			9

Tabel 3. 4

Butir-butir Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan Oleh Pimpinan

No	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan	Jumlah
1.	Kualitas	1,2	2
2.	Kuantitas	3,4	2
3.	Ketetapan waktu	5,6	2
Jumlah			6

3.5. Definisi Oprasional

3.5.1. Variabel penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2018) Menurut dalam hubung (Ghozali I. , 2018) dan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali I. , 2018) Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah

a. Motivasi (X1)

Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk mempertahankan hidup. Indikator motivasi kerja yaitu : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

b. Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Indikator disiplin kerja yaitu : teladan pemimpin, tujuan dan kemampuan, waskat (pengawasan melekat).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kinerja karyawan (Y). Indikator kinerja karyawan yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.

3.5.2. Definisi Oprasional Variabel

Definisi operasional adalah gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasuki unit-unit analisis ke dalam kategori-kategori tertentu dari tiap-tiap variabel. definisi operasional atau operasionalisasi merupakan tahapan terakhir dalam proses pengukuran. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3. 5
Item Pertanyaan

Variabel	Indikator	Item Kuesioner
Motivasi (X1)	1. Kebutuhan fisologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. <u>Kebutuhan aktualisasi diri</u> (Maslow, 2014: 23)	1. Tempat kerja menyediakan fasilitas 2. Saya merasa tenang karena tersedianya jaminan kesehatan 3. Atasan saya memberikan bonus liburan diakhir tahun apabila target penjualan tercapai 4. Tempat kerja memberikan traning bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya untuk lebih maju 5. Saya selalu bekerja secara maksimal

Variabel	Indikator	Item Kuesioner
Disiplin kerja (X2)	1. Teladan pemimpin 2. Tujuan dan kemampuan 3. Waskat (pengawasan melekat) (Hasibuan, 2016: 193-194).	1. Atasan saya memberikan pembinaan tegas karyawan yang melakukan pelanggaran 2. Pegawai harus patuh terhadap peraturan yang diberlakukan 3. Presensi kerja diterapkan tempat kerja 4. Tempat kerja pegawai bersih dan bebas polusi 5. Pengawasan CCTV dan satpam membuat saya tenang 6. Keamanan gedung sudah terjamin 7. Pegawai bertanggungjawab dan struktur kerja sudah tertata 8. Hubungan pegawai harmonis tanpa menjatuhkan rekan kerja 9. Komunikasi karyawan solid

Variabel	Indikator	1. Item Kuesioner
Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu (Robins (2017:260))	2. Semakin bertambahnya usia semakin meningkat kinerja 3. Penghargaan atas prestasi kerja adalah penting 4. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target 5. Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan harus sesuai dengan target 6. Karyawan wajib tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 7. Karyawan tidak boleh terlambat datang di tempat kerja

1. Teori Motivasi

Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Disamping itu, motivasi kerja juga diartikan sebagai proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut teori Maslow, menjelaskan motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor-faktor

tersebut menurut. (Siagian, 2015) diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, oksigen, tidur, dan sebagainya. Sebagai Instruktur Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2. Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah

melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa pendapat peneliti diatas bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang ditunjukkan oleh seseorang atau sekelompok dalam kesetiaan dan ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau instansi baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, sehingga dari adanya disiplin kerja diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien hal tersebut dilakukan agar dapat mendukung tercapainya tujuan instansi. Menurut seorang ahli (Hasibuan., 2016) ada tiga indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang karyawan yaitu :

1. Keteladanan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawainya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

2. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

3. Waskat (Pengawasan melekat)

Pengawasan melekat bisa dibilang dengan ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepengimpinannya oleh pegawai.

3. Teori Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan di suatu perusahaan merupakan aspek yang paling penting dari sebuah perusahaan. Bahkan bisa dibilang karyawan merupakan jantung perusahaan, dari Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolak

ukur berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mengelola perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2006:67) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2018) dan dalam perhitungan analisis data menggunakan alat bantu SPSS.20 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

3.6.1 Uji Coba Instrumen

- a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2018) Angket yang diberikan kepada responden adalah merupakan instrumen penelitian, yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu instrument angket tersebut harus dapat digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, maka sebelum instrument angket tersebut diberikan pada responden, maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa Uji validitas digunakan untuk mengukur sah

atau valid tidaknya suatu angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrument itu dianggap tidak valid dan jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrument dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisisioner yang realibel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Menurut (Sugiyono, 2018) Pengujian realibilitas instrumen dengan rentang skor antara 1 – 5 menggunakan rumus Cronbach's Alpha dan untuk mengetahui kuesioner valid maka standar nilai uji reabilitas harus lebih besar dari 0,60 dinyatakan valid. Sedangkan untuk pengujian ini menggunakan software analisis data dengan program SPSS.19 Menurut (Sugiyono, 2018) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat iukur iyang idinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan ihasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50- i0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah :

- a. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah parameter yang dihasilkan bersifat BLUE (*best ilinier iunbiased iestimatioan*), artinya koefisien regresi pada persamaan tersebut tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang berarti. Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Sebelum melakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian kita berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan alat bantu SPSS, yaitu dengan mengamati grafik Normal Probability Plot dan uji statistic Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov. Regresi dikatakan memiliki distribusi normal jika dalam grafik Normal Probability Plot menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti garis normalitas serta berada di sekitar dan sepanjang garis 45o . Pada Uji Kolmogorov-Smirnov data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya $> 0,05$ ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2003)

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi korelasi antar variabel independen maka hal ini berarti terdapat multikolineritas dan persamaan regresi ganda yang akan terbentuk tidak dapat digunakan untuk peramalan. Oleh karena itu, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independennya. Ada tidaknya multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolineritas (Ghozali, 2003)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali I. , 2018)

x3.6.3. Uji Hipotesis

a. Uji-T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penolakan atau penerimaan hipotesis dilakukan dengan kriteria jika signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis tidak dapat ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali I. , 2018)

b. Uji-F

Uji f dikenal dengan uji simultan, uji f dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel Menurut (Ghozali I. , 2018) Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian. Model dikatakan layak, Jika hasil pengolahan dari SPSS nilai signifikansi $< 0,05$. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dengan kata lain kita H_a diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan melihat nilai R, apabila mendekati angka satu maka hubungan antar variabel independen tersebut dapat dinyatakan saling berhubungan erat (Ghozali I. , 2018).

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y: Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin Kerja

e : Standard error

