

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian Ini dilakukan di PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Jl. Jend. Ahmad Yani No.2, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20111. Waktu Penelitian dilakukan Pada bulan Juli sampai Agustus.

#### **3.2 Populasi dan Sample**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Tricayanti, et al (2023) populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan semua data yang dapat dikaji dan digunakan untuk mendapatkan informasi dan keterangan tentang fenomena yang terjadi. Populasi adalah sebuah kumpulan yang merupakan objek utama dari suatu penelitian dan diukur oleh peneliti dalam proses penelitian Tampi, et al (2023).

Menurut Wardhana et al. (2010) populasi adalah sebuah kumpulan data yang merupakan objek utama dari suatu penelitian diukur dalam sebuah ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Jumlah populasi PT. PP London Sumatra 256 karyawan yang dapat dijelaskan pada tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel. 3.1**  
**Populasi Karyawan PT.PP London Sumatra Tbk**

No	Devisi	Jumlah Karyawan
1	Office	35
2	Division Clerk	54
3	AMA (Administrasi Manajemen Asitektur)	24
4	Research	39
5	TMC(Technical Management Center)	40
6	Foreman	64
	Total	256

### 3.2.2 Sampel

Menurut Firmansyah and Dede (2022) sample adalah sejumlah elemen yang dipilih dari suatu kelompok lebih besar dengan harapan bahwa informasi penting mengenai kelompok tersebut dapat diketahui dari sampel tersebut. Menurut Firmansyah and Dede (2022) sampel adalah cara sistematis untuk memilih sebagian relative kecil dari sebuah kelompok lebih besar (populasi) untuk digunakan sebagai sumber data untuk melakukan observasi.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan *Simple Random Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan cara kesempatan yang sama untuk dipilih secara acak. Jumlah penentuan sampel bergantung pada karakteristik dan jumlah populasi. Apabila jumlah populasi diketahui secara jelas, maka dapat digunakan beberapa rumus untuk menentukan besarnya sampel. Menurut Arikunto (2016) apabila jumlah subyek dalam penelitian kurang dari 100, lebih baik untuk diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun, jika jumlah subyeknya besar maka dapat di ambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung dari kemampuan penulis dari segi waktu, tenaga, dan dana. Dalam

penelitian ini, penentuan besarnya jumlah sampel dicari dengan menggunakan rumus Issac dan Michael , yaitu menentukan sampel dari suatu populasi dengan rumus :

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dimana :

$\lambda^2$  dengan dk = 1, taraf kesalahan 5%

P = Q = 0,5

d = 0,05

s = jumlah sampel

Keterangan:

S = jumlah sampel

$\lambda^2$  = chi kuadrat yang harganya tergantung derajat kebebasan dan tingkat

kesalahan. Untuk derajat kebebasan 1 dan kesalahan 5% harga chi kuadrat

N = Jumlah populasi

P = Peluang benar (0,5)

Q = Peluang salah (0,5)

d = Perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi. Perbedaannya 0,5

Dalam penelitian ini, jumlah populasi yang dimiliki adalah sebanyak 256 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan, diketahui bahwa tingkat yang diambil sebesar 5% . Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$s = \frac{3,841 \cdot 256 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(256-1) + 3,841 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$s = 153,85$$

$$s = 154$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 153,85 karyawan/responden. Dibulatkan menjadi 154 responden dalam penyebaran angket peneliti langsung datang ke lokasi penelitian. Kemudian jumlah sampel menurut masing-masing divisi untuk mewakili sampel dari karyawan Sei Merah Estate di PT. PP London Sumatra Tbk adalah sebagai berikut :

Tabel. 3.2  
Alokasi Proporsial Sampel

Devisi	Populasi	Alokasi Proporsial	Sample
Office	35	35/256 x 154	21
Division Clerk	54	54/256 x 154	32
AMA ( Administrasi Manajemen Arsitektur )	24	24/256 x 154	12
Research	39	39/256 x 154	23
TMC (Technical Management Center)	40	40/256 x 154	18
Foreman	64	64/256 x 154	48
	256		154

### 3.3 Variable Penelitian dan Defenisi Operasional

#### 2.1.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (X) dan terikat (Y). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variable Terikat (Y)

Variabel terikat / variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT.PP London Sumatra Tbk.

2. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas / variable dalam penelitian ini terdiri dari *Knowledge Sharing, Job Description* dan Motivasi Kerja.

#### 3.3.2 Defenisi Operasional

##### 3.3.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai dalam melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas, berdasarkan seberapa efektif dan efisien karyawan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini penulis mengambil 5 indikator untuk mengukur kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Karyawan dapat menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan tugas, apakah sesuai dengan yang diperintahkan dan apakah karyawan melaksanakan tugas dengan teliti, rapi, dan lengkap.

## 2. Kuantitas kerja

Mengarah kepada berapa lama karyawan bekerja atau berapa banyak barang/jasa yang dihasilkan dalam sebuah periode tertentu.

## 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas menunjukkan berapa lama seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan saat menjalankan tugasnya.

## 4. Tanggung jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan tugas secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan tugas sesuai dengan kebijakan operasional di perusahaan.

### 3.3.2.2 Knowledge Sharing (X<sub>1</sub>)

Berbagi pengetahuan adalah informasi yang spesifik dan memiliki tujuan untuk menambah wawasan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian ini penulis mengambil 5 indikator untuk mengukur *Knowledge Sharing* antara lain sebagai berikut :

#### 1. *Embrained knowledge* (Pengetahuan yang tertanam)

Pengetahuan yang terkait dengan keterampilan konseptual dan kemampuan kognitif individu melalui studi formal (*learning by studying*).

2. *Embodied knowledge* (Pengetahuan yang terkandung)

Pengetahuan dimana tubuh individu dapat melakukan aktivitas tanpa adanya verbal yang mempresentasikan sebuah pikiran. Pengetahuan itu terbentuk pada diri seseorang yang berasal dari pengalaman sebelumnya.

3. *Encultured knowledge* (Pengetahuan yang dibudayakan)

Struktur efektif dan kognitif yang digunakan oleh anggota organisasi untuk mempersepsikan, menjelaskan, mengevaluasi dan mengkonstruksi realitas. Pengetahuan ini juga mencakup asumsi dan kepercayaan yang digunakan untuk mendapatkan nilai dan informasi baru.

4. *Embedded knowledge* (Pengetahuan yang tertanam)

Bentuk kolektif dari pengetahuan tacit yang tertanam dalam rutinitas organisasi, praktik, nilai, norma dan kepercayaan bersama (shared belief).

5. *Encoded knowledge* (Pengetahuan yang disandakan)

Pengetahuan yang telah dimodifikasi dan berbentuk eksplisit.

### 3.3.2.3 Job Description (X<sub>2</sub>)

Deskripsi pekerjaan merupakan informasi yang diperlukan untuk menentukan dan menggambarkan fungsi pekerjaan, serta kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakannya. Deskripsi pekerjaan dapat diukur melalui beberapa indikator antara lain sebagai berikut :

1. Identifikasi pekerjaan

Menentukan tanggung jawab dan tugas utama dari posisi pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi. Hal ini melibatkan analisis persyaratan pekerjaan,

mengidentifikasi tugas dan aktivitas utama yang diperlukan untuk tugas tersebut dan menentugas tugas tersebut berkontribusi terhadap tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

2. Spesifikasi pekerjaan

Keterampilan, pengetahuan dan pengalaman khusus yang diperlukan seseorang agar berhasil dalam pekerjaannya. Hal ini mencakup keterampilan teknis seperti kemahiran dalam program perangkat lunak tertentu dan kemampuan kepemimpinan atau keterampilan komunikasi.

3. Tugas dan tanggung jawab

Daftar rinci tugas dan tanggung jawab khusus yang diperlukan untuk posisi pekerjaan. Daftar ini harus mencakup semua peran, mulai dari aktifitas sehari-hari hingga proyek dan inisiatif jangka panjang.

4. Wewenang

Tingkat wewenang dan kekuasaan pengambilan keputusan yang diberikan kepada individu mencakup kemampuan untuk membuat keputusan.

5. Standar kerja

Standar dan harapan khusus yang harus dipenuhi individu agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif mencakup kinerja, standar kualitas,

kriteria lain yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan.

### 3.3.3.4 Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

Kebijakan strategis yang diperlukan untuk mempertahankan dan mengembangkan karyawan suatu perusahaan adalah dengan memotivasi kerja . penulis memakai 4 indikator untuk mengukur Motivasi Kerja, antara lain yakni:

#### 1. Penghargaan

Merupakan pengakuan dan penghargaan umum yang diterima individu karena usaha dan prestasi kerja. Penghargaan sangat penting sebagai motivator karena membantu individu merasa memiliki hasil dari usahanya.

#### 2. Hubungan Sosial

Merupakan hubungan sosial dan koneksi individu dengan rekan kerja, supervisor, dan organisasi. Hubungan sosial yang kuat dapat memberikan rasa termasuk, dukungan, dan kebersamaan yang dapat memicu individu untuk berprestasi di tempat kerja.

#### 3. Kebutuhan Hidup

Merupakan kebutuhan dasar yang dipenuhi melalui pekerjaan, seperti keamanan finansial, keamanan pekerjaan, dan kesempatan pertumbuhan pribadi. Ketika kebutuhan dasar individu dipenuhi, mereka lebih cenderung merasa motivasi dan terlibat di tempat kerja.

#### 4. Keberhasilan dalam Bekerja

Merupakan rasa kesuksesan dan kebanggaan yang datang dari berhasil menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Keberhasilan dalam bekerja sangat penting sebagai motivator karena memberikan rasa kemandirian dan

kepercayaan diri, yang dapat mendorong individu untuk terus berprestasi di tempat kerja.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017:224) mengatakan bahwa tahapan yang paling strategis dalam melakukan penelitian adalah pengumpulan data. Ini disebabkan karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Cara mengumpulkan data dalam penelitian ini terdiri dari studi kepustakaan, observasi, kuisioner dan wawancara.

#### **3.4.1 Studi Kepustakaan**

Menurut Sarwono dalam Febianti and Kuswara (2023: 130) studi kepustakaan merupakan kegiatan membaca sejumlah buku-buku atau referensi untuk mengetahui pembahasan lebih dalam mengenai suatu topic penelitian sesuai dengan topic yang diangkat penulis. Dalam penelitian ini, studi pustaka diperoleh dari buku-buku dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian.

#### **3.4.2 Observasi**

Observasi adalah proses menganalisis atau mengamati suatu fenomena secara langsung melalui pengamatan dan dokumentasi. Menurut Mania (2008) observasi merupakan cara untuk mendapatkan data atau keterangan yang dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi langsung ke

lokasi dengan menyebar kusioner kepada responden agar bisa mengetahui secara langsung kondisi lapangan serta menganalisis apakah realita yang terjadi di lapangan sama dengan teori yang telah didapatkan.

### 3.4.3 Wawancara

Menurut Manurung et al (2023) wawancara adalah salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang peneliti butuhkan dengan cara individu atau grup sehingga hasilnya dapat dipergunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang fenomena yang dijelaskan. Pencarian informasi dengan teknik tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung, wawancara dilakukan langsung dengan para karyawan PT. PP London Sumatra Tbk.

### 3.4.4 Kusioner

Menurut Sekaran dan Bougie dalam Ardiansyah, et al (2023:2) kusioner adalah salah satu cara untuk mengumpulkan data secara sistematis melalui pertanyaan yang telah dirancang dengan tujuan mengukur variable penelitian. Dalam penelitian ini, kusioner yang dipilih adalah kusioner checklist. Kusioner checklist adalah kusioner yang berisi pertanyaan dimana responden menjawab pertanyaan (mengenai kinerja, *Knowledge Sharing*, *Job description* dan Motivasi Kerja Hidayat (2021:91).

Skala pengukuran yang digunakan pra survey dalam penelitian ini adalah skala guttman. Skala guttman adalah skala yang diukur dengan dua jawaban tegas.

Dalam penelitian ini jawaban dikategorikan ke dalam dua pilihan, yaitu : ya dan tidak.

Untuk penelitian lebih lanjut, peneliti menggunakan Skala Likert pada pilihan jawaban kuesioner. Setiap pertanyaan akan diberikan pilihan jawaban dengan gradasi sangat setuju hingga tidak setuju.

**Tabel. 3.3 Skala Likert**

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Dhamayanti (2019:130)

**Tabel. 3.4 Layout angket**

Variabel	Indikator	No. Item	Skala Pengukuran
Kinerja (Y)	1. Kualitas Kerja	1,2	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	3,4	
	3. Pelaksanaan Tugas	5,6	
	4. Tanggung Jawab	7,8	
<i>Knowledge Sharing (X1)</i>	1. <i>Embrained knowledge</i>	9,10	Ordinal
	2. <i>Embodied knowledge</i>	11,12	
	3. <i>Encultured knowledge</i>	13,14	
	4. <i>Embedded knowledge</i>	15,16	
	5. <i>Encoded knowledge</i>	17,18	

<i>Job Description (X2)</i>	1. Identifikasi Pekerjaan 2. Spesifikasi pekerjaan 3. Tugas dan tanggung jawab 4. Wewenang 5. Standar kerja	19,20 21,22 23,24 25,26 27,28	Ordinal
Motivasi Kerja (X3)	1. Penghargaan 2. Hubungan Sosial 3. Kebutuhan Hidup 4. Keberhasilan dalam bekerja	29,30 31,32 33,34 35,36	Ordinal

### 3.4.5 Instrumen Penelitian

#### 3.4.5.1 Uji Validitas

Menurut Amanda, *et al* (2019) validitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan alat ukur apa yang hendak diukur. Dalam pengujian validitas, penelitian akan melakukan pemeriksaan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang diberikan benar-benar mengukur variabel penelitian dan apakah data yang dihasilkan dapat dipergunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang fenomena yang dijelaskan. Pengujian validitas adalah sebuah langkah penting dalam proses penelitian karena data yang tidak valid dapat menyebabkan hasil yang tidak akurat dan tidak relevan.

Uji validitas merupakan kemampuan dari indikator-indikator untuk menilai tingkat keakuratan. Validitas adalah sebuah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu alat ukur. Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban masing-masing responden dengan total skor masing-masing variable, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai

kritis dan taraf signifikan. Pengujian validitas dilakukan dengan teknik Pearson Correlation.

Cara menentukan apakah suatu instrumen valid atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung (nilai pearson correlation) dengan  $r$  tabel (Siswono, 2016). Bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuesioner sebagai alat ukur dapat dinyatakan valid (Cintani & Noviansyah (2020). Menurut Wahyuni (2021:5) kriteria dikatakan valid dan tidaknya, yaitu:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka data valid,
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka data tidak valid.

#### 3.4.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Amanda, et al (2019) pengujian reliabilitas adalah proses menilai derajat dari sebuah alat ukur dalam menunjukkan bahwa hasil pengukurannya dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil pengukuran tetap konsisten ketika dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur disebut reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari hasil pengukuran yang dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, menggunakan alat ukur yang sama. Berguna untuk mengetahui konsistensi dari kuesioner (angket) dalam penelitian seperti, konsistensi citra perusahaan dan kinerja karyawan. Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*, dimana

jika nilai alpha adalah 0,7 maka diterima dan jika nilai alpha diatas 0,8 maka disebut baik. Kriteria suatu penelitian disebut realibel apabila nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,6.

Menurut Hair et al (2021) sebuah instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$ . Semakin mendekati angka 1 nilai *Cronbach's Alpha*, maka semakin baik instrument pengukuran, Klasifikasi nilai *Cronbach's Alpha* menurut Ghozali (dalam Suryani, 2019) dilihat pada Tabel

**Tabel. 3.5 Pedoman Interval Uji Reabilitas**

Nilai Interval <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
0,00-0,20	Kurang reliabel
0,21-0,40	Agak reliabel
0,41-0,60	Cukup reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat reliabel

Sumber : Ghozali (dalam Suryani, 2019)

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Uji Asumsi Klasik

##### 3.5.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah dalam sebuah model regresi, variabel yang di prediksi (depeden) dan variabel yang digunakan untuk memprediksi (independen) mempunyai distribusi normal atau tidak Suryani, (2019). Uji distribusi adalah uji yang digunakan untuk menghasilkan pengetahuan apakah data memiliki distribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam *Statistik*

*Parametric*. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel mempunyai pengaruh normal atau tidak.

Pada penelitian ini mendeteksi normalitas data menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. *Kolmogorov-Smirnov* adalah uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu data untuk data minimal bertipe ordinal. Ketentuan pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika probabilitas atau *Asymp.Sig.* (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), maka data berdistribusi normal. Namun jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Namun jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal.

### 3.5.1.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Helmiawan, et al Sofian(2019) uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengecek apakah ada korelasi antara satu atau semua variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik harus tidak terjadi korelasi antara variabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas digunakan untuk menilai tingkat asosiasi (keeratatan) antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik harus tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Untuk mengetahui atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Apabila nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinieritas Zakiy (2021:44).

Menurut Ghozali dalam Siswono (2016) untuk menentukan apakah terjadi multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai *Tolerance* > dari 0.1 dan nilai VIF < dari 10 maka terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai *Tolerance* < dari 0.1 dan nilai VIF > dari 10 maka terjadi multikolinieritas.

### 3.5.1.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali dalam heterokedastisitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah variasi residu dalam model regresi adalah konstanta. Ada dua teknik untuk mengidentifikasi heterokedastisitas yaitu teknik grafis dan statistik. Uji heterokedastisitas adalah fenomena dimana varian residu dalam model regresi tidak sama pada semua pengamatan. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan.

Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas. Cara mendeteksi heterokedastisitas menurut Ghozali (dalam Fauzan, dkk. 2021) adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Ketentuannya sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola-pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) mengindikasikan terjadi heterokedastisitas.
2. Jika penyebaran data pada scatterplot tidak teratur dan tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.5.2 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah sebuah model statistic yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh beberapa variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (Y) dengan membuat persamaan garis regresi linear berganda Siswono, (2016). Menurut Hasan dalam Yusuf, et al (2019) analisis regresi linear berganda adalah proses menghubungkan atau menjelaskan variabel terikat (Y) lebih dari satu oleh beberapa variabel bebas (X1, X2, X3, ..., Xn), namun diagram hubungan masih linear.

Dalam penelitian ini, variabel terikat memiliki pengaruh terhadap beberapa variabel bebas untuk menguji atau melakukan estimasi dalam masalah yang memiliki lebih dari satu variabel bebas tidak bisa menggunakan regresi sederhana.

Regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = *Knowledge Sharing*

X<sub>2</sub> = *Job Description*

X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja

b<sub>1</sub> = koefisien regresi variabel *Knowledge Sharing*

b<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel *Job Description*

b<sub>3</sub> = koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

e = standar error

### 3.5.3 Uji Hipotesis

#### 3.5.3.1 Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Telussa, et al (2013) uji parsial (uji t) merupakan perluasan korelasi sederhana atau korelasi person yang biasanya melibatkan satu variabel terikat (dependen) dan satu variabel bebas (independent). Namun melibatkan lebih dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat dalam analisis regresi berganda. Hal ini menjamin bahwa pengaruh dari setiap variabel bebas tercermin dan tidak terganggu oleh pengaruh lainnya.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah *Knowledge Sharing* (X<sub>1</sub>) dan *Job Description* (X<sub>2</sub>) Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Uji t pada penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS.

Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan bantuan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t dengan membandingkan antara thitung dengan ttabel menurut Tarjo (2021:110) sebagai berikut:

$$\text{level of significance } (\alpha) = 0.05$$

$$\text{Degree of freedom} = (n-k)$$

- Jika probabilitas (sig)  $\leq 0.05$  = berpengaruh signifikan
  - Jika probabilitas (sig)  $> 0.05$  = berpengaruh tidak signifikan
- Atau
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  = terima  $H_0$  artinya berpengaruh tidak signifikan
  - Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  = tolak  $H_0$  artinya berpengaruh signifikan

### 3.5.3.2 Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) (Kusumawati, 2017).

Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *Knowledge Sharing* ( $X_1$ ) dan *Job Description* ( $X_2$ ) Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dalam uji f penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS.

Menurut Tarjo (2021:111), uji secara simultan (uji f) dengan membandingkan antara  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

$$\text{level of significance } (\alpha) = 0.05$$

$$\text{Degree of freedom} = (k-1) (n-k)$$

- Jika probabilitas (sig)  $\leq 0.05$  = berpengaruh signifikan

- Jika probabilitas (sig)  $\geq 0.05$  = berpengaruh tidak signifikan

Atau

- Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  = terima  $H_0$  artinya berpengaruh tidak signifikan.
- Jika  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$  = tolak  $H_0$  berpengaruh signifikan

### 3.5.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinan atau  $R^2$  merupakan uji statistik untuk mengetahui derajat kontribusi beberapa variabel independen yang mampu menjelaskan seberapa besar kontribusi variabel Y. Untuk mengetahui berapa nilai persentase dilihat dari nilai  $RSquare \times 100\%$  maka hasil perkalian menunjukkan berapa persen variabel X mempengaruhi / memberikan kontribusi terhadap variabel Y Tarjo (2021:111). Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (X) memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y) (Cintani & Noviansyah, 2020).

Rumus koefisien determinan menurut Natawira (2021: 112) sebagai berikut:

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

Keterangan:

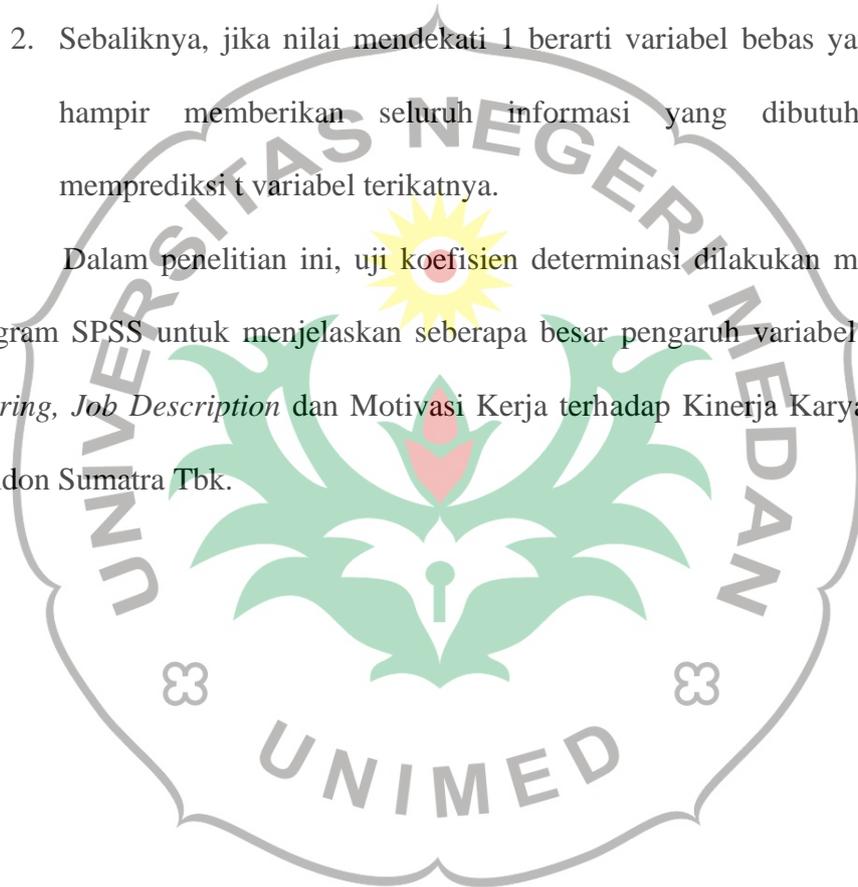
KD = Nilai Koefisien Determinan

R = Koefisien Korelasi

Menurut Ghozali (dalam Marita, 2015) nilai dari koefisien determinasi adalah berkisar antara 0 sampai dengan 1, dimana:

1. Nilai yang mendekati 0 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas yang diajukan dalam menjelaskan variabel terikat sangatlah terbatas.
2. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel bebas yang diajukan hampir memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikatnya.

Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi dilakukan menggunakan program SPSS untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel *Knowledge Sharing*, *Job Description* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PP London Sumatra Tbk.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY