

BAB III

METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang dilakukan ini adalah strategi asosiatif yaitu strategi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan apakah terdapat hubungan antara variabel X_1 (kepemimpinan), X_2 (komunikasi), X_3 (motivasi) dengan Y (Evaluasi Diri kinerja karyawan) sedangkan analisis data dilakukan secara kuantitatif. Metode asosiatif menurut Sugiyono (2014:55) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi penelitian

Menurut Sugiono (2014 : 80) Populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam sebuah penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Bank Central Asia KCU Gajah Mada, Berikut data populasinya.

Tabel 3.1. Jumlah Karyawan di PT Bank Central Asia KCU Gajah Mada

No	Divisi	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Jumlah
1	Marketing	31 orang	5 orang	36 orang
2	Administrasi Pendukung Kantor (APK)	27 orang	-	27 orang
3	Teller	11 orang	19 orang	30 orang
4	Back office	29 orang	-	29 orang
5	Costumer Service Officer (CSO)	9 orang	4 orang	13 orang
6	CSO Prioritas	14 orang	-	14 orang
Total				149 orang

Sumber : PT Bank Central Asia KCU Gajah Mada (2018)

3.2.2. Sampel penelitian

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau sebagian dari objek yang mewakili. Arikunto dalam Riduwan (2014 : 8) mengatakan bahwa Sampel adalah bagian wakil populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi". Adapun peneliti menggunakan rumus *slovin* karena dalam penarikan sampel , jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus *slovin* untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

E : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = N / (1 + N e^2) = 149 / (1 + 149 \times 0,05^2) = 108,561 \text{ (dibulatkan menjadi 109)}$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 109 orang karyawan.

3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan primer.

3.3.1. Data Sekunder

Menurut Sunyoto (2016 : 21) data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan penelitian kepustakaan.

Penelitian kepustakaan: Dalam metode penelitian kepustakaan ini peneliti menggunakan data sekunder, yaitu untuk mendapatkan gambaran, peneliti banyak membaca buku-buku, jurnal, makalah dan peneliti-peneliti terdahulu yang berhubungan dengan manajemen SDM yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap evaluasi diri kinerja karyawan.

3.3.2. Data Primer

Menurut Istijanto(2016:29) Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya. Pengumpulan data primer diantaranya adalah :

1. Penelitian lapangan

Dalam penelitian lapangan ini peneliti menggunakan data primer, yaitu teknik pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara :

a. Pengamatan

Pengamatan merupakan pengumpulan data dengan metode ini dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian yang menjadi sumber data yaitu PT Bank Central Asia KCU Gajah Mada.

b. Wawancara

Penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan karyawan PT Bang Central Asia KCU Gajah Mada.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden dalam bentuk tertulis. Kuesioner diberikan secara langsung di tempat yang dijadikan obyek penelitian yaitu PT Bank Central Asia KCU Gajah Mada. Hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan dan tingkat efisiensi penulis dengan responden selama proses penelitian sedang berlangsung. Menurut sugiyono (2015 : 142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Tiga bagian dari Kuesioner berdasarkan bentuk pertanyaannya.

- a. Kuesioner pertanyaan terbuka merupakan pertanyaan-pertanyaan yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab pertanyaan tanpa adanya batas. biasanya, pertanyaan dengan tipe ini digunakan untuk mendapatkan informasi opini.
- b. Kuesioner pertanyaan tertutup merupakan pertanyaan-pertanyaan yang disertai dengan pilihan jawaban atau responden hanya bisa menjawab dengan pilihan yang diberikan. biasanya, cara menjawabnya dengan tanda cawang, silang atau lingkaran.
- c. Sedangkan, kuesioner terbuka dan tertutup merupakan kuesioner yang berisi perpaduan antara pertanyaan terbuka dan tertutup.

Kuesioner pada dasarnya dibuat untuk memperoleh data yang relevan, valid dan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Kuesioner digunakan secara tepat apabila mencakup hal-hal berikut

- a. Orang yang merespon atau menjawab pertanyaan mempunyai jarak saling berjauhan.
- b. Melibatkan beberapa orang di dalam proyek sistem, dan berguna untuk mengetahui berapa proporsi suatu kelompok tertentu yang menyetujui atau tidak menyetujui sesuatu sistem yang diajukan.
- c. Melakukan penelitian untuk mengetahui sesuatu dan mencari seluruh pendapat responden. sebelum proyek diberi petunjuk-petunjuk tertentu.

- d. Ingin mengetahui lebih yakin bahwa masalah-masalah dalam sistem yang ada bisa diidentifikasi dalam wawancara tindak lanjut.

Berikut ini merupakan fungsi dari kuesioner, antara lain :

- a. Untuk mengumpulkan informasi sebagai bahan dasar penyusunan catatan permanen.
- b. Untuk menjamin validitas informasi yang didapat dengan metode lain.
- c. Untuk pembuatan evaluasi progam bimbingan.
- d. Untuk mengambil pendapat dari responden.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam membuat kuesioner yang baik:

- a. Pertanyaan dibuat dalam kuesioner menggunakan bahasa yang jelas dan tidak ambigu atau multitafsir.
- b. Pertanyaan dalam kuesioner berkaitan dengan masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian dengan menggunakan bahasa baku yang mudah dipahami.
- c. Banyak membaca jurnal tentang penelitian-penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Langkah-langkah penyusunan Kuesioner

- a. Membuat kisi-kisi angket. Kisi-kisi ini meliputi indikator dan jumlah item pertanyaan atau pernyataan.
- b. Menentukan bentuk kuesioner atau skala psikologis. Bentuk kuesioner yang digunakan penulis adalah angket terstruktur.
- c. Membuat item pertanyaan dalam skala psikologis dengan bentuk pilihan ganda dengan option dan skor.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Definisi dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen (variabel bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi, dalam hal ini terdiri dari variabel kepemimpinan (X_1), variabel komunikasi (X_2) dan variabel motivasi (X_3).

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi, dalam hal ini yaitu variabel evaluasi diri kinerja karyawan (Y).

Instrumen dalam penelitian ini yaitu mengenai indikator, sub indikator dan besarnya jumlah pernyataan yang akan dijadikan kuesioner dalam menentukan pernyataan yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan, berikut ini tabel instrumen variabel kepemimpinan :

Tabel 3.2. Instrumen variabel Kepemimpinan (X_1)

Indikator	Sub Indikator	No. Item
Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik	Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.	1
	Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya	2
Kemampuan yang efektivitas	Menyelesaikan tugas tepat waktu	3
	Hadir tepat waktu dan tidak terlambat	4
Kepemimpinan yang partisipatif	Pengambilan keputusan secara musyawarah.	5
	Dapat menyelesaikan masalah secara tepat	6
Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi	7
	Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target	8
Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang	Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.	9
	Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan	10

Sumber: Rivai (2014)

Instrumen dalam penelitian ini yaitu mengenai indikator, sub indikator dan besarnya jumlah pernyataan yang akan dijadikan kuesioner dalam menentukan pernyataan yang berkaitan dengan variabel komunikasi, berikut ini tabel instrumen variabel komunikasi :

Tabel 3.3. Instrumen variabel Komunikasi (X₂)

Indikator	Sub Indikator	No. Item
Keterbukaan	Jujur	1
	Adil	2
Empati	Menghargai orang lain	3
	Mengerti keadaan orang lain	4
Dukungan	Adanya perhatian	5
	Adanya kenyamanan	6
Rasa positif	Menciptakan pendapat yang positif	7
	Menerima kritikan yang bersifat membangun	8
Kesamaan	Mengedepankan kebersamaan	9
	Memiliki kesamaan visi dan misi	10

Sumber: Muhammad (2013)

Instrumen dalam penelitian ini yaitu mengenai indikator, sub indikator dan besarnya jumlah pernyataan yang akan dijadikan kuesioner dalam menentukan pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi, berikut ini tabel instrumen variabel motivasi :

Tabel 3.4. Instrumen variabel Motivasi (X_3)

Indikator	Sub Indikator	No. Item
Prestasi	Mampu mencapai target kerja	1
	Mampu bekerja secara optimal	2
Tanggung jawab	Mampu bekerja dengan tanggung jawab	3
	Siapa menerima resiko dalam bekerja	4
Kemajuan	Bekerja sesuai bidangnya	5
	Adanya jenjang karir	6
Pekerjaan itu sendiri	Siap menerima tantangan kerja	7
	Ketepatan dan kecepatan dalam bekerja	8
Penghargaan	Adanya penghargaan	9
	Penghargaan bagi yang berprestasi	10

Sumber: Herzberg (2014)

Instrumen dalam penelitian ini yaitu mengenai indikator, sub indikator dan besarnya jumlah pernyataan yang akan dijadikan kuesioner dalam menentukan pernyataan yang berkaitan dengan variabel evaluasi diri kinerja karyawan, berikut ini tabel instrumen variabel evaluasi diri kinerja karyawan :

Tabel 3.5. Instrumen variabel evaluasi diri kinerja karyawan (Y)

Indikator	Sub Indikator	No. Item
Pemahaman	Pemahaman dan keterampilan efektivitas kerja.	1
Pekerjaan/ Kompetensi	Memahami harapan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya	2
Kualitas/Kuantitas Kerja	Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu	3
	Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan hasil kerjanya	4
Perencanaan/ Organisasi	Menetapkan sasaran yang jelas.	5
	Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan	6
Inisiatif/Komitmen	Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi	7
Penyelesaian masalah/kreativitas	Merumuskan alternatif pemecahan masalah	8
Kerja Tim dan Kerja Sama	Menjaga keharmonisan dengan atasan dan rekan kerja	9
Kemampuan berhubungan dengan orang lain	Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan dan rekan kerja	10

Sumber: Ramdhani (2013)

Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu daftar pernyataan yang disusun secara tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden. Dalam menyusun kuesioner harus memperhatikan beberapa hal, salah satunya adalah bentuk pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pernyataan secara tertutup, yaitu pernyataan di mana jawaban-jawabannya telah dibatasi oleh peneliti sehingga responden dapat menjawab sesuai dengan pilihan jawaban yang diarahkan oleh peneliti, sehingga peneliti mudah dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini.

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh seorang yang melakukan suatu penelitian guna mengukur suatu fenomena yang telah terjadi. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu daftar pernyataan yang disusun secara tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 4, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju. Sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan, Sugiyono (2014:58).

Tabel 3.6. Ketentuan Pengukuran Instrumen Penelitian

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2014:58)

Skala likert yang telah dijelaskan di atas yaitu untuk menjawab pernyataan kuesioner yang dijawab oleh responden. Kemudian sebelum menentukan berupa pernyataan, maka terlebih dahulu dibuatkan tabel kisi-kisi instrumen variabel penelitian yang terdiri dari nama variabel, indikator dan sub indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yang pertama adalah kepemimpinan yang diberi simbol X_1 , variabel bebas yang kedua adalah komunikasi yang diberi simbol X_2 , sedangkan variabel bebas yang ketiga adalah motivasi yang diberi simbol X_3 . Adapun variabel terikat dalam penelitian ini yaitu evaluasi diri kinerja karyawan yang diberi simbol Y .

Instrumen adalah alat untuk mengumpulkan data, maka instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel, sehingga data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Pengujian uji Validitas dan reliabilitas bisa dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dibuktikan melalui pengujian secara ilmiah.

3.4.1. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016 : 177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, yaitu mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Dan Instrumen penelitian berupa pernyataan yang disusun berdasarkan pada variabel dan indikatornya, peneliti menyebarkan suatu pernyataan dalam instrument ini dan responden dapat memberikan persepsi. Korelasi *Pearson Product Moment* adalah Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini yang dirumuskan seperti dibawah ini :

$$r = \frac{n \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots(3.2)$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel (responden)
- X = Skor butir yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y = Skor total butir yang diperoleh dari seluruh item

Dengan demikian berdasarkan dari hasil dari r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas (n-2). Jika nilai $r_{hitung} > r_{kritis}$ (0,30), yang berarti pernyataan dikatakan valid atau akurat. Uji validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas menurut Sugiyono (2016 : 177) adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. dan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dalam Uji reliabilitas terhadap gejala-gejala yang sama dengan menggunakan pengukuran yang sama pula, kualitas data yang didapat dari instrumen penelitian dapat dievaluasi dengan menggunakan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus *Sperman Brown* untuk Uji reliabilitas :

$$r_i = \frac{2.r_b}{1 + r_b} \dots\dots\dots(3.3)$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas instrumen

r_b = Koefisien korelasi antar kelompok genap dan ganjil

$$r_b = \frac{(n \cdot \sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2\} \{(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2\}}}$$

n = Jumlah anggota sampel

X_1 = Total skor butir ganjil

X_2 = Total skor butir genap

Sugiyono (2014:75) mengungkapkan bahwa instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila cronbach alpha > 0,60 atau $r_i > 0.60$.

3.5. Metoda Analisis Data

3.5.1 Metoda Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian menggunakan bantuan *Microsoft Excel* dan program SPSS versi 25. Setelah data diolah, kemudian diperoleh hasil berupa *output* SPSS versi 25. Hasil *output* SPSS versi 25 yang sudah dihitung, kemudian disajikan dalam bentuk tabel agar memudahkan peneliti untuk menganalisis dan menjawab permasalahan yang ada.

3.5.2. Analisis statistik data

Koefisien determinasi (R^2) menurut ugiyono (2014 : 248) adalah sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) baik itu secara parsial, berganda dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

Dan untuk menganalisis data tersebut, dilakukan dengan cara menginput data yang sudah didapat melalui jawaban responden yang terdiri dari variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien determinasi baik itu secara parsial berganda dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

1. Analisis koefisien determinasi secara parsial berikut ini :

a. Koefisien determinasi parsial :

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel bebas tertentu terhadap perubahan variabel terikat.

Koefisien determinasi parsial Kepemimpinan (X_1) terhadap Evaluasi Diri Kinerja Karyawan (Y) dengan rumus :

$$KD_1 = (r_{Y1.23})^2 \times 100\% \dots\dots\dots(3.4)$$

Koefisien determinasi parsial Komunikasi (X_2) terhadap Evaluasi Diri Kinerja Karyawan (Y) dengan rumus :

$$KD_2 = (r_{Y2.13})^2 \times 100\% \dots\dots\dots(3.5)$$

Koefisien determinasi parsial Motivasi (X_3) terhadap Evaluasi Diri Kinerja Karyawan (Y) dengan rumus :

$$KD_3 = (r_{Y3.12})^2 \times 100\% \dots\dots\dots(3.6)$$

b. Koefisien determinasi berganda :

Koefisien determinasi berganda berfungsi untuk menggambarkan seberapa besar pengaruh antar variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel Dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini. Koefisien determinasi tersebut diketahui dengan rumus :

$$KD = (r_{Y123})^2 \times 100\% \dots \dots \dots (3.7)$$

2. Pengujian hipotesis

Di lihat dari besarnya koefisien determinasi yang diperoleh melalui koefisien korelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien determinasi (%) dengan memperoleh nilai p_{value} lebih kecil dibanding 0,05 (α), maka variabel tersebut dipengaruhi secara signifikan.

a. Pengujian hipotesis secara parsial :

Pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Evaluasi Diri Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 : \rho_1 = 0$: Tidak ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Evaluasi Diri Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho_1 \neq 0$: Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Evaluasi Diri Kinerja Karyawan.

Pengaruh variabel Komunikasi (X_2) terhadap variabel Evaluasi Diri Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 : \rho_2 = 0$: Tidak ada pengaruh Komunikasi terhadap Evaluasi Diri Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho_2 \neq 0$: Ada pengaruh Komunikasi terhadap Evaluasi Diri Kinerja Karyawan.

Pengaruh variabel Motivasi (X_3) terhadap variabel Evaluasi Diri Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 : \rho_3 = 0$: Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Evaluasi Diri Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho_3 \neq 0$: Ada pengaruh Motivasi terhadap Evaluasi
Diri Kinerja Karyawan.

Melihat uraian rumus yang dijelaskan di atas, dapat diartikan bahwa jika :

H_0 diterima jika *significance t* ≥ 0.05 Yang artinya secara parsial tidak
berpengaruh signifikan

H_0 ditolak jika *significance t* < 0.05 Yang artinya secara parsial
berpengaruh signifikan

b. Pengujian hipotesis simultan :

$H_0 : \rho_{123} = 0$: Tidak ada pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan
Motivasi dengan Evaluasi Diri Kinerja.

$H_a : \rho_{123} \neq 0$: Ada pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan
Motivasi dengan Evaluasi Diri Kinerja Karyawan berpengaruh dan
signifikan.

Melihat rumus yang dijelaskan di atas, maka dapat diartikan bahwa jika :

H_0 diterima jika *significance F* ≥ 0.05 Yang artinya secara simultan tidak
berpengaruh signifikan

H_0 ditolak jika *significance F* < 0.05 Yang artinya secara simultan
berpengaruh signifikan

Berdasarkan uraian rumus di atas, perhitungan secara parsial maupun secara
simultan, jika pengaruhnya signifikan $< 0,05$, maka besarnya nilai koefisien
determinasi menunjukkan terbukti adanya pengaruh antar variabel yang diteliti.