

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian studi kasus pada PT. Laksana Karis Industri.

3.2 Subyek dan Obyek Penelitian

1. Subyek Penelitian

Subyek penelitian yang sudah diteliti oleh penulis adalah karyawan dari semua bagian PT. Laksana Karis Industri.

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian yang sudah diteliti oleh penulis adalah persepsi karyawan terhadap kepemimpinan, komunikasi organisasi dan kinerja karyawan.

3.3 Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Mei 2021.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Laksana Karis Industri, Jl. Babakan Surabaya No. 40 Bandung.

3.4 Variabel Penelitian

3.4.1 Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.4.2 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Pada penelitian ini telah ditemukan dua variabel yang terdiri dari variabel bebas atau biasa disebut dengan variabel *independent* (X) dan variabel terikat atau biasa disebut dengan variabel *dependen* (Y). Selanjutnya akan menjelaskan mengenai masing-masing definisi variabel *dependen* dan variabel *independent*. Variabel *independent* (variabel bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Sedangkan variabel *dependen* (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017).

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja karyawan menunjukkan pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar kualitas suatu hasil kerja (Mitchell & Larson, 2008). Penelitian ini menggunakan konsep (Mitchell & Larson, 2008), dengan melihat dari kelima dimensi yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi. Dengan kelima dimensi tersebut dapat membantu untuk memudahkan peneliti dalam menyelesaikan permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Konsep (Mitchell & Larson, 2008) sejalan dengan permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja PT. Laksana Karis Industri yaitu komunikasi organisasi, maka dari itu peneliti mengambil konsep ini

dikarenakan peneliti dapat mengetahui seberapa efektif dan efisiensi komunikasi organisasi terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

2. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu (Wahjosumidjo., 1991).

Indikator kepemimpinan, yaitu:

1. Bersifat adil
2. Memberi sugesti
3. Mendukung tujuan
4. Katalisator
5. Menciptakan rasa aman
6. Sebagai wakil organisasi
7. Sumber inspirasi
8. Bersikap menghargai

3. Komunikasi Organisasi (X_2)

Komunikasi organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut (Pace & Faules, 2005). Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dengan hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Penelitian ini menggunakan konsep dari (Pace & Faules, 2005) karena berfokus pada tingkat kebutuhan

komunikasi organisasi yang harus dipenuhi dalam berorganisasi. Kebutuhan komunikasi keatas mendorong karyawan untuk bekerja melebihi standar, untuk melaporkan tugas yang diberikan kepadanya. Kebutuhan komunikasi kebawah mendorong karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai target yang sudah ditentukan. Kebutuhan komunikasi horisontal, komunikasi selentingan, dan komunikasi lintas saluran mendorong karyawan untuk dapat menjalin koneksi, koordinasi, dan dapat bekerjasama antar sesama rekan kerjanya.

Indikator komunikasi organisasi, yaitu:

1. Komunikasi kebawah
2. Komunikasi keatas
3. Komunikasi horisontal
4. Komunikasi lintas saluran
5. Komunikasi informal, pribadi atau intermitten

3.4.3 Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, secara keseluruhan menggunakan skala ordinal. Skala peneliti diukur dengan menggunakan model *Likert*. Skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif (Sugiyono, 2017). Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dan kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat disajikan dalam bentuk pertanyaan ataupun dalam bentuk pernyataan. Responden dapat memberikan jawaban, pada rentang jawaban sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban dengan Menggunakan Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

3.5 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan penjabaran dari konsep serta indikator untuk masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan dan mengacu pada teori yang ada, maka penulis menetapkan definisi dan indikator yang sesuai dengan kondisi dan situasi yang terdapat di PT. Laksana Karis Industri. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yang akan diteliti yaitu (X_1) kepemimpinan, (X_2) komunikasi organisasi sebagai variabel bebas (*independent*). Dan untuk variabel (Y) kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*). Pada tabel 3.2 berikut ini dapat dilihat mengenai konsep dan indikator dari masing-masing variabel.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
(X_1) Kepemimpinan Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang	1. Bersikap adil	1. Memberi kesempatan untuk mengikuti jenjang karir 2. Dalam melakukan tugas atau aktivitas tidak ada perbedaan tertentu	Ordinal

<p>mempengaruhi perilaku orang lain untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu.</p> <p>(Wahjosumidjo., 1991)</p>	2. Memberi sugesti	3. Selalu memberikan teladan yang baik 4. Memberikan dorongan semangat dalam bekerja	Ordinal
	3. Mendukung tujuan	5. Inisiatif yang tinggi untuk memberikan ide-ide dalam meningkatkan hasil kerja 6. Melakukan pendekatan upaya meningkatkan hasil kerja	Ordinal
	4. Sebagai katalisator	7. Selalu mengadakan pengawasan dalam melakukan suatu pekerjaan 8. Selalu memberikan informasi yang lengkap dalam pelaksanaan kerja	Ordinal
	5. Menciptakan rasa aman	9. Mencari jalan keluar dalam menyelesaikan masalah yang ada 10. Membuat peraturan dapat mengendalikan keamanan	Ordinal
	6. Sebagai wakil organisasi	11. Ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh 12. Bertanggung jawab atas jalannya kegiatan	Ordinal
	7. Sumber inspirasi	13. Selalu berpenampilan yang rapi 14. Gaya dalam berbicara selalu ramah dan santun	Ordinal
	8. Bersikap menghargai	15. Memberikan kritikan, pujian atau masukan yang baik	Ordinal

<p>Komunikasi Organisasi (X₂)</p> <p>Pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dengan hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan</p> <p>(Pace & Faules, 2005)</p>	1. Komunikasi ke bawah	16. Menegur apabila melakukan kesalahan 17. Atasan memberikan informasi mengenai tugas kepada bawahannya, dan menjelaskan kebijakan-kebijakan terkait dengan organisasi 18. Evaluasi hasil kerja	Ordinal
	2. Komunikasi ke atas	19. Laporan hasil kerja 20. Kendala yang di hadapi bawahan terkait pekerjaan	Ordinal
	3. Komunikasi horisontal	21. Kepercayaan antar sesama karyawan 22. Kerjasama antar sesama karyawan	Ordinal
	4. Komunikasi lintas saluran	23. Dapat saling berkoordinasi dengan karyawan dibidang yang berbeda	Ordinal
	5. Komunikasi pribadi atau selentingan	24. Menjalin kepercayaan antar sesama karyawan	Ordinal
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja karyawan menunjukkan pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar kualitas suatu hasil kerja (Mitchell & Larson, 2008)</p>	1. Kualitas kerja	25. Keterampilan karyawan 26. Kemampuan karyawan	Ordinal
	2. Ketepatan waktu	27. Menguasai landasan pekerjaan 28. Kemampuan koordinasi	Ordinal
	3. Inisiatif	29. Pertimbangan dan penerimaan usul karyawan lain 30. Selalu mencari tata cara kerja baru dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal

		31. Pengambilan keputusan yang tepat 32. Pemberian saran yang baik serta segera menyelesaikan masalah dan berinisiatif meningkatkan kemampuan	
	4. Kemampuan	33. Kecakapan kerja 34. Kesungguhan dalam bekerja 35. Kemampuan mengambil keputusan 36. Kemampuan menyelesaikan tugas yang mendadak 37. Kemampuan bekerja sama	Ordinal
	5. Komunikasi	38. Kecakapan dalam memberikan informasi dengan jelas sehingga mudah diterima oleh karyawan lainnya	Ordinal

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah apa pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karateristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2017).

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila jumlah populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu sendiri. apa yang telah dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya adalah

maka dapat digunakan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Laksana Karis Industri berjumlah 96 orang (kurang dari 100 orang), maka seluruh populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sampel penelitian. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan *nonprobability sampling* yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus ialah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

3.7 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Untuk data primer penulis membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Laksana Karis Industri. Dan data sekunder penulis mendapatkan informasi melalui studi dokumentasi PT. Laksana Karis Industri.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Ada dua jenis teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data primer dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan dan manajer setiap divisi kerja dari semua unit/bagian PT. Laksana Karis Industri Bandung dan cabang Jakarta.

2. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data sekunder yang dilakukan untuk mendapatkan informasi perusahaan adalah dengan mengumpulkan data PT. Laksana Karis Industri, yaitu mengenai:

- a. Sejarah perusahaan dari PT. Laksana Karis Industri
- b. Struktur organisasi dari PT. Laksana Karis Industri

3.9 Teknik Pengujian Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Lanjutnya suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menggunakan *Person Correlation*. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Bivariate Person (Product Moment Person)* yakni teknik korelasi, dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan $< 0,05$ atau 5%.

Hasil *Person Correlation* sig. 0,05 = tidak valid

Hasil *Person Correlation* $<$ sig. 0,05 = valid

Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah:

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung \leq r tabel, maka item kuesioner tersebut tidak valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Lanjutnya suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas (uji keandalan) dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach's*. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS 25*. Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien rumah *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar atau sama dengan 0,700.

3.10 Uji Persyaratan Analisis Data

3.10.1 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka nilai uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Dalam penelitian ini dilakukan pada variabel kepemimpinan (X_1), komunikasi organisasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kormogorov-Smirnov*.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai Sig. :

- Asymp. Sig. (-2tailed) $> 0,05$; data berdistribusi normal, maka H_0 diterima.
- Asymp. Sig. (-2tailed) $\geq 0,05$; data berdistribusi tidak normal, maka H_0 ditolak.

Selain itu, suatu distribusi dapat dikatakan normal atau tidaknya suatu data, dapat juga dilihat pada grafik Normal P-P Plot. Suatu data dapat dikatakan normal jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan dapat mengikuti garis diagonal pada grafik Normal P-Plot.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini untuk

mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatter plot*:

1. Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatter plot, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
 2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
- C. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent* (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independen*. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 1$. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance*.

3.10.2 Teknik Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness*. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan, efektivitas komunikasi organisasi, dan tingkat capaian kinerja karyawan. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian sehingga secara kontekstual mudah difahami. Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang didukung dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian diikhtisarkan (Sugiyono, 2017). Beberapa karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan.

3.10.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y), disebut linear karena setiap estimasi atas nilai diharapkan dapat mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti sesuai dengan garis lurus. Regresi linier berganda dapat digunakan jika variabel terikatnya yaitu data kuantitatif atau numerik. Analisis regresi linear berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif terhadap variabel dependen tersebut.

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh kepemimpinan (X_1), komunikasi organisasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi/memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018).

Hasil dari analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini dapat diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan (Ghozali, 2018).

Model regresi linier yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan).

α = Konstanta.

X_1 = Variabel Independen (Kepemimpinan).

Resya Dwi Marselina, 2021

**KINERJA KARYAWAN DILIHAT DARI PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
(STUDI KASUS PADA PT. LAKSANA KARIS INDUSTRI)**

X_2 = Variabel Independen (Komunikasi Organisasi).

$\beta(1,2)$ = Koefisien regresi masing masing X

ε = Error

3.10.4 Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis diperlukan pengujian untuk pembuktian. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk melihat pengaruh variable kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji signifikansi parsial (uji statistik t), pengujian signifikansi simultan (uji statistik f), dan uji koefisien determinasi (R^2). Pada penelitian ini pengujian hipotesis, yaitu:

a. Uji Parsial (uji statistik t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, ketentuan uji ini ditentukan dengan nilai perbandingan nilai ttabel dan thitung, jika ttabel > thitung maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, dan jika ttabel < thitung maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga digunakan tingkat signifikan sebesar 0.05. jika nilai *probability* t lebih besar dari 0.05 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai *probability* t lebih kecil dari 0.05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian uji parsial adalah:

- a) Apabila pengaruh kepemimpinan memiliki nilai t-tabel < t-hitung dan nilai signifikansi dibawah 0.05 maka H_{a1} diterima, berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Apabila pengaruh komunikasi organisasi memiliki nilai ttabel < thitung dan nilai signifikansi dibawah 0.05 maka H_{a2} diterima, berarti ada

pengaruh secara signifikan antara variabel komunikasi organisasi (X_2) terhadap terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (uji statistik F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, maka ketentuan uji ini dapat dilihat dengan membandingkan antara F_{tabel} dengan F_{hitung} , jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, dan jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ maka variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu juga menggunakan tingkat signifikan sebagai nilai pembanding sebesar 0.05. Jika nilai F probability lebih besar dari 0.05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun sebaliknya jika nilai F lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Apabila nilai $F_{tabel} < F_{hitung}$ dan tingkat signifikansi < 0.05 maka H_{a3} diterima, berarti secara simultan terdapat pengaruh antara variabel independen kepemimpinan (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) terhadap terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut (Ghozali, 2018) menyebutkan bahwa *Adjusted R²* digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan

bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk didalam model. Hasil dari uji koefisien determinasi ditentukan oleh nilai *Adjusted R²*. Nilai *Adjusted R²* adalah 0 sampai 1. Jika nilai *Adjusted R²* mendekati 1, yang artinya variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika nilai *Adjusted R²* mendekati 0 artinya kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai *Adjusted R²* sama dengan 0 maka yang dapat digunakan adalah nilai *R²*.