BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Prima Wahana Auto Mobil. Pada Bulan Maret 2023 hingga Agustus 2023, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt
	Minggu Ke						
Pengajuan Judul							
Persetujuan Judul dan Dosen Pembimbing							
Pembagian Surat Pemohonan Ijin Penelitian							
Penyusunan Proposal (Bab 1, 2, 3, DP + Kuesioner)							
Seminar Proposal							
Perbaikan Hasil Seminal Proposal							
Penelitian dan Penulisan Bab 4 & 5							
Penyerahan Working in Progres 2 (WP-2)							
Sidang Skripsi dan Ujian Komprehensif							
Sidang Skripsi dan Ujian Komprehensif (Ulang Susulan)							
Perbaikan Skripsi							
Persetujuan dan Pengesahan Skripsi							

Sumber : Rencana Penelitian, Diolah Oleh Peneliti (2023)

3.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif dengan Teknik analisis uji regresi linier berganda. Maksud penelitian survei untuk penjajagan (*explorative*), deskriptif, penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*), evaluasi, prediksi atau peramalan, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah bukan buatan, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data,

misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiono, 2016 : 6).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti.

Pada populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Wahana Auto Mobil yang berjumlah 100 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019 : 127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan Teknik *purposive* sampling. Sugiyono (2019 : 133) mengemukakan bahwa Teknik *purposive* sampling adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang digunakan adalah sampel diambil dari karyawan. Dalam penentuan sampel, Sugiyono (2019 : 143) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 40 sampai dengan 100 orang karyawan. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10x dari jumlah variabel yang diteliti. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, maka jumlah anggota sampel masing-masing 10 sampai dengan 20x. dalam penelitian ini, penulis menggunakan ukuran sampel menurut Sugiyono (2019 : 143) dimana analisis yang digunakan adalah *multivariate* dengan korelasi atau regresi berganda maka, jumlah anggota sampel 20x dari jumlah variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $20 \times 5 \text{ variabel} = 100 \text{ orang karyawan}$.

Dari hasil perhitungan diatas, maka diperoleh jumlah sampel yang diteliti adalah sebesar 100 orang responden karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa Teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang ada di dalam pengumpulan data ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020 : 296) Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2020 : 194) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian di lapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui :

a. Pengamatan Langsung (*Observasi*)

Observasi dilakukan dengan melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan di perusahaan. Peneliti melakukan observasi langsung ke perusahaan PT. Prima Wahana Auto Mobil (Wuling Motors) yang beralamatkan di Jl. RS. Fatmawati Raya No 45 A-E, Cipete Raya., Kec. Cilandak, DKI Jakarta 12411

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan karyawan tersebut. Wawancara menurut Sugiyono (2020 : 195) digunakan sebagai Teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak yang berwenang yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Penyebaran angket (*kuesioner*)

Kuesioner akan diberikan kepada pemimpin dan karyawan yang berwenang. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Penyebaran kuesioner dapat melalui secara tertulis maupun google form dengan menyebarkan angket secara langsung kepada responden yang disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020 : 199) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek

yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Reseach*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, internet dan data perusahaan antara lain data penjualan dan data pengunjung perusahaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

3.5 Devinisi Oprasional Variabel

Salah satu unsur yang membantu komunikasi antar penelitian adalah definisi operasional, yaitu merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

3.5.1 Variabel Bebas

Variabel bebas sering disebut independent, variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas meliputi sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan Transaksional (x1)

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang diterapkan dalam memimpin. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut pada suatu organisasi akan memberikan pengaruh terhadap suasana suatu organisasi dan iklim kerja dari organisasi itu sendiri, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin secara tidak langsung mengatur seperti apa sistem kerja dari organisasi itu sendiri dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan tersebut memberikan warna terhadap organisasi itu sendiri, bahkan menciptakan budaya dalam organisasi yang

ketika pemimpin baru masuk menggantikan pemimpin yang lama dengan gaya kepemimpinan yang berbeda membutuhkan waktu adaptasi bagi anggotanya untuk beradaptasi dengan budaya baru yang diciptakan oleh pemimpin.

Salah satunya gaya kepemimpinan transaksional, dimana pemimpin mendelegasikan tugas-tugas kepada organisasi dengan model transaksi berupa reward dan punishment. Dimana antara pemimpin dan anggota melakukan transaksi interpersonal dengan hubungan imbal balik. Pertukaran terjadi melalui kesepakatan kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Hubungan pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional akan tercermin atau terlihat dari dua hal, yakni:

- (1) seorang pemimpin mengetahui apa kebutuhan anggotanya dan dapat menjelaskan apa yang mereka peroleh jika mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.
- (2) pemimpin merespons dengan baik pekerjaan yang sudah dilakukan oleh anggotanya dan mengapresiasi hasil kerja tersebut.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Sutarto (2018 : 222), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan akan terlihat dari :

1. Cara memberi perintah
2. Cara memberikan tugas
3. Cara berkomunikasi
4. Cara membuat keputusan
5. Cara mendorong semangat bawahan
6. Cara memberikan bimbingan
7. Cara menegakkan disiplin
8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
9. Cara meminta laporan dari bawahan
10. Cara memimpin rapat
11. Cara menegur bawahan

Secara sederhana dapat ditarik kesimpulan jika kepemimpinan transaksional adalah pemimpin memberi motivasi pada anggotanya agar bekerja semaksimal mungkin melalui pemberian penghargaan sebagai imbalan apabila mereka dapat mengerjakan tugas-tugas organisasi dengan baik dan sesuai dengan harapan pemimpin.

2) Gaya Kepemimpinan Transformasional (x2)

menyatakan Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi dan memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan.

Indikator-indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio dalam Yukl (2010:305):

- a. Karismatik (Charismatic) digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya.
- b. Motivasi yang Menginspirasi (Inspirational Motivation) digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.
- c. Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation) digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang mampu menumbuhkan ideide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahanpermasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatanpendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
- d. Perhatian secara Individual (Individualized consideration) digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukanmasukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

3) Budaya Kerja (x3)

Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan, tradisi, yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kebiasaan dan tradisi karyawan tersebut dilihat

dari bagaimana cara pemahaman karyawan mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku saat bekerja. Indikator budaya kerja sebagai berikut :

- a. Mencintai pekerjaannya
- b. Berdedikasih Ketika bekerja
- c. Memenuhi kewajiban yang harus dipenuhi sebagai karyawan
- d. Bekerja sama untuk membantu pekerjaan rekan kerja setimnya.

4) Kinerja karyawan (y)

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016 : 483) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan menurut Mangkunegara (dalam Regina Pinkan Pradiana 2018 : 43) terdiri dari :

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu

3.5.2 Variabel Terikat

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang nilainya tergantung dari variabel lain, dimana nilainya dapat berubah. Variabel dependen sering juga disebut variabel respon yang dilambangkan dengan Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat merupakan hasil pekerjaan atau tugas dari karyawan yang sesuai dengan deskripsi kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dan dinilai oleh atasan yang berwenang. Beberapa indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kinerja karyawan dalam ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaannya
2. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan apakah sudah sesuai dengan ketentuan dari perusahaan
3. Tingkat kinerja karyawan dalam hal keterampilan atas pekerjaannya
4. Tingkat kinerja karyawan dalam kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya
5. Kerja sama karyawan terhadap rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan

6. Tingkat kinerja karyawan dalam bertanggung jawab atas pekerjaannya
7. Tingkat kinerja karyawan dalam hal inisiatif untuk melakukan tugas-tugas baru.

Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran atas indikator diatas maka dapat dilihat pada rangkuman Tabel 3.3 di bawah ini :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sutrisno (2018 : 213)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cara memberi perintah 2. Cara memberikan tugas 3. Cara berkomunikasi 4. Cara membuat keputusan 5. Cara mendorong semangat karyawan 6. Cara memeberi bimbingan 7. Cara menegakkan disiplin 	Skala Likert

		8. Cara mengawasi Pekerjaan 9. Cara meminta Laporan 10. Cara memimpin Rapat 11. Cara menegur Kesalahan Bawahan	
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	Suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Bass (2012:129, dalam Ancok)	1. Dapat dijadikan panutan oleh Bawahan 2. Motivasi untuk Semangat Kerja 3. Dapat menciptakan rasa aman pada Karyawan 4. Tingkat kepercayaan yang tinggi	Skala Likert
Budaya kerja (X3)	Budaya kerja ialah suatu kelakuan yang biasa dilakukan secara iteratif oleh karyawan diperusahaan.	1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling menghargai 4. Kerjasama	Skala Likert

	Berdasarkan kesepakatan yang dilakukan organisasi telah sepakat bahwa sikap kebiasaan ialah suatu hal yang wajib dipatuhi dalam pencapaian tujuan. Menurut Nur Halijah (2017)		
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Muhammad Soe'oed Hakam (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan pimpinan Meningkatkan kemampuan 2. dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan Mutu hasil pekerjaan sudah sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang telat ditetapkan perusahaan Ketepatan waktu penyelesaian 3. 4. 	Skala Likert

Sumber : diolah oleh penulis (2023)

3.6 Teknik Analisis Data

Penyajian data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku.

3.6.1 Skala dan Angka Penafsiran

Dalam penelitian ini untuk penilaian menggunakan Skala Likert, dimana setiap jawaban dari kuesioner yang peneliti sebar buat menjadi lima skala gradasi dari sangat positif hingga sangat negative, contohnya seperti dibawah ini :

- a) Sangat Setuju (Skor 5)
- b) Setuju (Skor 4)
- c) Ragu-Ragu/Netral (Skor 3)
- d) Tidak Setuju (Skor 2)
- e) Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Interval Penafsiran	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Ragu-Ragu/Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah :

$$M = \sum f(X)$$

Keterangan :

M = Angka Penafsiran

F = Frekuensi Jawaban

x = Skala Nilai

n = Jumlah Seluruh Jawaban

3.6.2 Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2)....(X_e) dengan satu variabel terikat (Unaradjan, 2013 : 225) Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karwayan)

a = Intersep

$b_1 \dots b_3$ = Koefisien regresi (konstanta) X_1 , X_2 , X_3

X_1 = Gaya Kepemimpinan Transaksional

X_2 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X_3 = Budaya Kerja

e = Standart erorr

Sumber : Arikunto dalam Unaradjan (2013 : 225)

3.6.3 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier ganda yang diperlukan uji untuk membuktikan data tersebut apakah valid dan reliabel. Peneliti ini menggunakan validitas dan realibitas untuk menguji data tersebut.

1. Uji Validitas

Uji kualitas pertama yang harus dilakukan oleh peneliti adalah uji validitas. Berkaitan dengan uji validitas (Sujarweni, 2015 : 165) menyatakan bahwa :

“uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butiran-butiran dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas ini menggunakan rumus Pearson Product Moment.” Adalah :

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

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

$\sum X_1$ = Jumlah skor item

$\sum Y_1$ = Jumlah skor total

N = Jumlah responder

Namun demikian penelitian ini uji validitas tidak dilakukan manual dengan rumus diatas melainkan dengan *Statistical Program For Social Science* (SPSS). Guna melihat valid atau tidaknya pernyataan maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total*

Correlation pada table *Item-Total Statistic*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$ (Jakarta, 2015 : 107).

2. Uji Reliabilitas

suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Uji Alpha Cornbach dengan hasil kriteria pengujian sebagai berikut :

- a) Jika hasil nilai Alpha Cornbach > 0.6 , maka dapat dikatakan variabel penelitian ini reliabel.
- b) Jika hasil nilai Alpha Cornbach < 0.6 , maka dapat dikatakan variabel penelitian ini adalah tidak reliabel.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Uji linier.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam sebuah model regresi, terdapat variabel pengganggu dan residual atau variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau yang mendekati normal, dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel-variabel independen saling berkorelasi. Model regresi baik seharusnya jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika diantara variabel bebas berkorelasi dengan sempurna maka disebut multikolinieritas sempurna (perfect multicollinearity), berarti model kuadrat terkecil tersebut tidak dapat digunakan. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor).

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi tidak sama varian dari residual atau pengamatan lain. Apabila varian dari satu pengamatan lain tetap, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Satu cara untuk mengetahui keberadaan heteroskedastisitas ialah dengan uji glejser.

5. Uji Linieritas

Uji linieritas ini menguji apakah data yang dianalisis berhubungan dengan linier atau tidak, yang bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan benar atau tidak benar, serta melihat fungsi yang sebaiknya digunakan berbentuk linier, kubik atau kuadrat. Salah satu cara untuk uji linieritas adalah dengan Uji Lagrange Multiplier⁶⁷, yang

merupakan uji alternatif dari Ramsey Test dan dikembangkan oleh Engle tahun 1982. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan c^2 hitungan atau $(n \times R^2)$. Carapengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Lakukan regresi dengan persamaan utama $Y = f(X_1, X_2, X_3, \dots, X_n)$
- b. Jika persamaan utama tersebut spesifikasinya benar, maka nilai residualnyaharus dihubungkan dengan nilai kuadrat variabel independen dengan persamaan regresi
: $U_t = b_0 + b_1 X_1^2 + b_2 X_2^2 + b_n X_n^2 \dots + b_n X_n^2$
- c. Dapatkan nilai R^2 untuk menghitung c^2 hitung.
- d. Jika nilai c^2 hitung $>$ c^2 tabel, maka hipotesis yang menyatakan model liniearditolak.

3.6.5 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik ini maka Langkah penelitiselanjutnya yang harus dilakukan peneliti ialah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis padadasarnya metode pengambilan ini keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi koefisien determinasi, Uji F (uji simultan), dan Uji t (uji parsial).

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel independen menjelaskan dalam variasi variabel dependen amat terbatas nilai yang mendekati satu berarti variabel independen hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013 : 97).

2. Uji Simultan atau Uji F

Uji Simultan atau Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Apabila nilai F lebih besar daripada F tabel maka H_0 dapat ditolak pada tingkat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

3. Uji Parsial atau Uji t

bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial). Adapun rumus yang digunakan, sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\text{se}}$$

Keterangan :

t hitung = Nilai t

B = Koefisien regresi X

Se = Standar error koefisien regresi X

Bentuk pengujiannya adalah:

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

b. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \text{ tidak sama dengan } 0 \text{ dimana } i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% (0,05) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara individual(parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.