

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) As-Salaam. Yang bearada di Komplek Masjid As-Salaam Jalan Bogasari No.01 Kelurahan Gunungputri Selatan Kecamatan Gunungputri Kabupaten Bogor pada bulan Febuari 2022 sampai dengan Agustus 2022, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

No	Keterangan	Mei-2022				Juni-2022				Juli-2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal												
2	Pengajuan Izin Penelitian												
3	Persiapan Instrumen Penelitian												
4	Penggumpulan Data												
5	Pengelolaan Data												
6	Analisis dan Evaluasi												
7	Penulisan Laporan												
8	Seminar Hasil Penelitian												

Sumber: Rencana Peneliti (2022)

### 3.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Maksud penelitian survei untuk penjajagan (*explorative*), deskriptif, penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*), evaluasi, prediksi atau peramalan, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Metode penelitian survey adalah metode dimana dalam pengumpulan datanya bisa menggunakan kuesioner dan wawancara yang didapat dari sample berupa orang, yang mana dari data tersebut akan dapat mewakili suatu populasi tertentu sesuai dengan kepentingan penelitian (Izzul Islamy 2019:15).

### 3.3. Populasi dan Sample

#### 3.3.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dan karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek pengamatan. Hindun Umiyati (2021:21) mengatakan bahwa: “Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para guru, staf, dan karyawan yang ada di SDIT As-Salaam Bogor. Dengan jumlah 90 orang diantaranya 76 orang guru SDIT As-Salaam Bogor, dan 14 orang staf SDIT As-Salaam Bogor.

#### 3.3.2. Sample

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sejalan dengan pengertian populasi, banyak ahli juga mendefinisikan pengertian tentang sampel (Aziz Alimul Hidayat, 2021:6).. Dr. Suntiko, M.Si. mengatakan bahwa: “Sampel adalah himpunan bagian dari populasi dimana suatu pengukuran dilakukan. Ukuran yang ada pada sampel merupakan penduga bagi ukuran-ukuran yang ada pada populasi”.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Hal ini berarti bahwa sampel mewakili populasi. Guna menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus solvin dalam pengambilan sampel dengan tingkat kesalahan 10% dari hasil penelitian, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Banyaknya sampel

N = Populasi

d<sup>2</sup> = Presisi yang ditetapkan (dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 10%)

Sumber: Amalia Dina Rosalin(2021:45).

Dengan demikian maka jumlah sampel yang diambil sebanyak :

$$n = \frac{90}{(90 \times 0,1)^2 + 1} = 47,36 \text{ (dibulatkan menjadi 48 responden)}$$

Dari jumlah total responden yang digunakan yaitu sebanyak 48 responden, peneliti tidak menentukan siapa yang akan dijadikan responden, melainkan sampel diambil secara acak yang dipandang sesuai untuk digunakan sebagai sumber data serta memenuhi salah satu dari 3 kriteria sebagai berikut:

1. Telah bergabung dengan SDIT As-Salaam selama 1 tahun
2. Memiliki jabatan dan menjalankan tugasnya selama 1 tahun terakhir
3. Memiliki riwayat kinerja yang baik dalam bekerja di SDIT As-Salaam Bogor.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

#### **1. Kuesioner (Angket)**

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang menjadi objek penelitian. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembaran kuisisioner.

#### **2. Interview (Wawancara)**

Selain menggunakan kuesioner, penulis juga menggunakan teknik interview (wawancara). Hal ini penulis lakukan dalam rangka melakukan studi pendahuluan misalnya untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti, mengetahui hal lain dari responden secara lebih mendalam dan lain sebagainya. Adapun bentuk interview yang penulis lakukan adalah interview terbuka, artinya penulis tidak membatasi jawaban yang harus dikemukakan oleh responden.

#### **3. Observasi (Pengamatan)**

Teknik pengumpulan data lainnya yang digunakan adalah observasi. Hal ini dilakukan dengan cara mengamati berbagai objek tanpa melakukan komunikasi secara langsung. Teknik ini penulis gunakan saat penulis hendak mengetahui tentang perilaku responden, proses kerja, gejala yang muncul atas perilaku responden dan lain sebagainya.

### 3.5. Devinisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dengan demikian maka penulis akan mampu mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indikator dalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variable bebas (*independent variable*) dan variable terikat (*dependent variable*).

#### 3.5.1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) atau yang biasa disebut dengan variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) atau yang sering disebut dengan variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, yang penulis defenisikan sebagai berikut:

##### 1. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Menurut Dr. Wendy Sepmady Hutahaeen, S.E., M.Th. (2021:68). “Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok serta kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok. Dan pemimpin memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok”. Pemimpin harus memiliki sejumlah sifat-sifat utama agar kepemimpinannya dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin harus memiliki sejumlah nilai kepemimpinan dalam mengendalikan suatu organisasi (Dr. Wendy Sepmady Hutahaeen, S.E., M.Th, 2021:44) Dengan indikator pernyataan sebagai berikut:

##### a. Integritas.

Integritas menyangkut mutu, sifat dan keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang menunjukkan kewibawaan dan kejujuran. Moralitas menyangkut ahlak, budi pekerti, susila dan ajaran tentang baik dan buruk.

##### b. Tanggung jawab.

Pemimpin harus bertanggung jawab atas apa yang dilakukan dan tidak dilakukannya untuk mencegah terjadinya penyimpangan penyimpangan dalam organisasi.

c. Visi pemimpin.

Kepemimpinan seorang pemimpin nyaris identik dengan visi kepemimpinannya. Visi adalah arah ke mana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin.

d. Kebijakan.

Kebijakan yaitu kearifan seorang pemimpin dalam memutuskan sesuatu sehingga keputusannya adil dan bijaksana. Kebijakan memiliki makna lebih dari kepandaian atau kecerdasan.

e. Keteladanan.

Keteladanan seorang pemimpin adalah sikap dan tingkah laku yang dapat menjadi contoh bagi orang-orang yang dipimpinnya. Keteladanan berkaitan erat dengan kehormatan, integritas dan moralitas pemimpin.

f. Menjaga kehormatan.

Seorang pemimpin harus menjaga kehormatan dengan tidak melakukan perbuatan tercela karena semua perbuatannya menjadi contoh bagi bawahan dan orang-orang yang dipimpinnya.

2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Menurut Luthfia Hanik dalam jurnal Motivasi Kerja (2018:51), motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Ganyang (2018:127). Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Perhatian

Bentuk perhatian dari atasan dan perhatian dari rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Keinginan

Keinginan untuk melaksanakan tugas dari atasan, dan berkeinginan untuk bekerja dengan baik.

c. Keputusan

Keputusan untuk bekerja di perusahaan yang diinginkan.

d. Tindakan

Tindakan yang dapat dilakukan karyawan seperti bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan untuk dapat mewujudkan visi dan misi, karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, karyawan bekerja dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

e. Kepuasan

Karyawan merasakan puas jika dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitupun atasan merasa puas atas tugas yang dikerjakan karyawan, dan perusahaan puas atas kinerja karyawan dan pejabat.

3. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Menurut Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Syaiful Edi dalam jurnal Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (2020:2167). “Secara umum disiplin kerja dapat di artikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak”.

Menurut Eti Hadiati (2018:6). Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus menjadi indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Patuh dan taat terhadap aturan dan tata tertib perusahaan.
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur atau norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan perusahaan dalam menjalankan tugas.
- d. Menghindari sanksi atau hukuman di perusahaan.

### 3.5.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini digunakan kinerja karyawan, Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

(Prawirosentono dalam Ramadhan dan Nugroho, 2018:1397). Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas

Efektifitas yaitu apabila tujuan kelompok dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Tanggung jawab bias dikatakan menjadi tombak dari berlangsungnya kinerja tersebut.

3. Disiplin

Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif merupakan sebuah hal yang berkaitan dengan daya pikir, tingkat kepekaan, serta kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran atas indikator di atas maka dapat dilihat pada rangkuman Tabel 3.2. di bawah ini.

**Tabel 3.2. Defenisi Operasional Variabel**

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok serta kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Intergritas</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Visi pimpinan</li> <li>4. Kebijaksanaan</li> <li>5. Keteladanan</li> <li>6. Menjaga Kehormatan</li> </ol>	Skala Likert
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan presistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perhatian</li> <li>2. Keinginan</li> <li>3. Keputusan</li> <li>4. Tindakan</li> <li>5. Kepuasan</li> </ol>	Skala Likert
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Patuh dan taat</li> <li>2. Bekerja sesuai prosedur</li> <li>3. Tepat waktu</li> <li>4. Menghindari sanksi</li> </ol>	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan etika.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektifitas</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Disiplin</li> <li>4. Inisiatif</li> </ol>	Skala Likert

Sumber: Peneliti (2022).



### **3.6. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Pada akhir kesimpulan itulah nantinya akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran**

Seperti telah disampaikan sebelumnya, bahwa dalam penelitian ini nanti akan digunakan kuesioner. Adapun penilaiannya dengan menggunakan Skala Likert, dimana setiap jawaban instrumen dibuat menjadi 5 (lima) gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, seperti:

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Kurang Setuju (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Guna menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompok-kelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan *interval* angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

**Tabel 3.3. Angka Penafsiran**

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data dioleah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

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 terikatnya. Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ ) .... ( $X_n$ ) dengan satu variabel terikat.

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 karyawan)  
A = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)  
 $b_1 \dots b_3$  = Koefisien regresi (konstanta)  $X_1, X_2, X_3$   
 $X_1$  = Gaya kepemimpinan  
 $X_2$  = Motivasi kerja  
 $X_3$  = Disiplin kerja  
E = Standar error

Sumber: Amin Alhusaini (2018:125)

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Metode yang dapat digunakan adalah metode *enter, stepwise, backward*, serta *forward* (Situmorang, dkk, 2008:109-127). Khusus penelitian ini penulis akan menggunakan metode *enter*.

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

### **3.6.3. Uji Kualitas Data**

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

#### **1. Uji Validitas**

Uji kualitas data pertama yang harus dilakukan adalah uji validitas. (Sugiyono 2018:125) mengatakan uji validitas untuk menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Berkaitan dengan uji validitas ini Amin Alhusaini (2018:125) menyatakan bahwa:”validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Guna menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan total skor yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus Pearson Produk Momen”, 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

$\sum X_i$  = Jumlah skor item

$\sum Y_i$  = Jumlah skor total (sebuah item)

N = Jumlah responden

Sumber: Amin Alhusaini (2018:125)

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Guna melihat valid atau tidaknya butir pernyataan kuesiner maka kolom yang dilihat adalah *kolom Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut. Dikatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,3$  (Situmorang, et.al, 2008:36).

## 2. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Sugiyono (2018:130) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah sejauh

mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika butir pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:  $r_{11}$

$$r^{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{k \sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Nilai reabilitas

$\sum S_i$  = Jumlah variabel

$S_t$  = Variabel total

K = Banyaknya butiran pertanyaan

Amin Alhusaini (2018:125)

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

#### **3.6.4. Uji Asumsi Klasik**

Merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi liner berganda khususnya yang berbasis *Ordinary Least Square (OLS)*. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan *Kolmogorv-Smirnov Test*. Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan histogram. Data variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berdistribusi normal jika gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri (Situmorang, et.al., 2008:56).

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui terdapatnya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas) dan ini yang seharusnya terjadi. Sedangkan jika varian tidak sama maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Gun Mardiatmoku. 2020:335). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* maupun dengan uji statistik misalnya uji glejser ataupun uji park. Namun demikian dalam penelitian ini akan digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* yang dihasilkan SPSS tersebut. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas ini digunakan dalam analisis regresi linier berganda yang menggunakan dua variabel bebas dua atau lebih ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dimana akan diukur tingkat keeratan (asosiasi) pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF yang terdapat pada tabel

*Coefficients* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance < 0,1 atau VIF > 5

### 3.6.5. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t (uji parsial).

#### 1. Uji Serempak/*Simultant* (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

$F_{hitung}$  = Nilai F yang dihitung

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = Jumlah sampel

Sumber: Unaradjan (2013:207)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel *Anova* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$  ; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a: \beta_1 \neq 0$  ; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  dengan ketentuan:

- a.  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b.  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

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

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) yang berarti bahwa bila  $R^2 = 0$  berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

## 3. Uji Parsial (Uji t)

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 :

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  = Nilai t

b = Koefisien Regresi X

sb = Standar error koefisien regresi X

Sumber: Hariwijaya dan Triton (2013:113)

Adapun 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.  $H_a$  : minimal satu  $\beta_i \neq 0$  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% ( $\alpha 0,05$ ) dengan ketentuan sebagai berikut :

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

Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan