

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan di MR DIY Cabang Bogor. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan yang dimulai dengan kegiatan berupa observasi lapangan pada Bulan Maret 2023, dilanjutkan dengan pengajuan ijin penelitian, persiapan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan evaluasi, penulisan laporan serta seminar hasil penelitian yang dilaksanakan mulai Maret sampai Agustus 2023. Tahapan tersebut penulis lakukan secara bertahap dan selalu dilakukan evaluasi pada setiap tahapannya. Adapun agenda kegiatan penelitian secara lengkap mulai dari awal hingga akhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■																							
2	Pengajuan izin		■																						
3	Persiapan penelitian			■	■																				
4	Pengumpulan data					■	■	■	■	■	■														
5	Pengolahan data												■												
6	Analisis dan evaluasi														■	■									
7	Penulisan laporan																■	■	■	■	■	■			
8	Seminar hasil																								■

Sumber: Penelitian (2023)

3.2. Jenis Penelitian Kuantitatif

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2019:12) Penelitian Kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan yang dilakukan memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakan variabel. Metode yang digunakan

adalah metode penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Menurut Sugiyono (2019:6) menyatakan bahwa metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Penelitian survey dimaksudkan sebagai *explanatory* (penjelasan), *confirmation* (konfirmasi), *evaluation* (evaluasi), *explorative* (penjajagan), deskriptif, prediksi, penelitian operasional, hingga pengembangan indikator-indikator sosial.

3.3. Populasi dan Sampel

Dalam sebuah penelitian tentunya dibutuhkan kelompok populasi maupun sampel sebagai salah satu obyek yang akan digunakan dalam penelitian. Dengan adanya pengambilan sampel dari suatu populasi, maka penulis dapat mengumpulkan data dengan cara penyebaran angket atau kuesioner guna mendapatkan jawaban pernyataan dan hipotesa yang ada dalam kuesioner tersebut. Selanjutnya dari data tersebut nantinya akan diolah dan dibahas hingga menghasilkan sebuah kesimpulan.

3.3.1. Populasi

Menurut Suprpto (2020:49) Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Menurut Sugiyono (2019:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan MR DIY Cabang Bogor. Jumlah karyawan MR DIY Cabang Bogor tahun 2023 adalah 58 orang yang tersebar dalam 7 toko yaitu MR DIY Citimall Bogor (ECPBG), MR DIY Ramayana Bogor (ERBGR), MR DIY Plaza Indah Bogor (PIBG), MR DIY Ruko Dramaga (XDRG), MR DIY Ruko Sentul (XSTL), MR DIY Ruko Citeureup (XCTP) dan MR DIY Cibinong City Mall (CBNG).

Selain itu populasi dalam penelitian ini terdiri dari beberapa jabatan yaitu:

1. Supervisor berjumlah 7 orang
2. Asisten Supervisor berjumlah 14 orang
3. *Storeboy* berjumlah 7 orang
4. Kasir berjumlah 14 orang
5. Promotor berjumlah 16 orang

Berikut data populasi karyawan MR DIY Cabang Bogor yang penulis sajikan dalam bentuk Tabel 3.2. seperti tertera di bawah ini:

Tabel 3. 2. Data Populasi Karyawan MR DIY Cabang Bogor Tahun 2023

Toko	Supervisor	Asisten Supervisor	Storeboy	Kasir	Promotor	Jumlah Karyawan
ECPBG	1	2	1	1	1	6
ERBGR	1	2	1	1	1	6
PIBG	1	2	1	3	4	11
XDRG	1	2	1	2	2	8
XSTL	1	2	1	2	2	8
XCTP	1	2	1	2	2	8
CBNG	1	2	1	3	4	11
Jumlah	7	14	7	14	16	58

Sumber: Admin MR DIY Cabang Bogor (2023)

3.3.2. Sampel

Menurut Suprpto (2020:50) Sampel merupakan suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi, sampel yang baik umumnya memiliki beberapa karakteristik, sampel yang representatif adalah sampel yang mewakili karakteristik populasi, bukan diwakili. Menurut Sugiyono (2019:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan penulis memakai salah satu teknik yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:89) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penulis menggunakan sampel jenuh karena jumlah sampel karyawan MR DIY Cabang Bogor berjumlah 58 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang diteliti merupakan data primer. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya data yang dipilih dari responden melalui kuesioner atau data hasil wawancara peneliti dengan sumber. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data primer dari responden melalui kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2019:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti menyebar kuesioner kepada pihak- pihak yang terkait dalam penelitian. Dalam penyebaran kuesioner (angket) untuk mengumpulkan data, peneliti akan menyebar kuesioner secara online atau elektronik dengan media google form.

3.5. Definisi Operasional variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:38). Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek lain. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*Dependent variable*).

3.5.1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*Independent Variable*) atau variabel X adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab atau perubahannya atau timbulnya variabel

terikat (*Dependent Variable*) atau variabel Y. Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari gaya kepemimpinan, mutasi kerja dan stres kerja.

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Menurut Kartono (2017:34) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kartono menjelaskan beberapa indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Sifat, merupakan dasar atau watak seseorang yang dibawa sejak lahir. Dalam hal ini sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin dan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.
- b) Kebiasaan, adalah pola untuk melakukan tanggapan terhadap situasi tertentu yang dipelajari oleh seorang individu dan yang dilakukannya secara berulang untuk hal yang sama. Dalam hal ini kebiasaan memiliki pengaruh sebagai penentu perilaku seorang pemimpin yang akan menggambarkan segala tindakan yang akan dilakukan seorang pemimpin. Baik buruknya kebiasaan seorang pemimpin akan berdampak pada tindakan yang akan dibuat saat memimpin dan mempengaruhi bawahannya.
- c) Kepribadian, adalah sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang yang membedakannya dari orang lain. Dalam hal ini kepribadian seseorang memimpin menentukan keberhasilannya dari sifat-sifat khas yang dimilikinya.

2. Mutasi Kerja (X_2)

Menurut Hasibuan (2020:102) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi. Indikator mutasi menurut Hasibuan dalam Syamsir dan Saputra (2022):

- a. Promosi, adalah perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.
- b. Demosi, adalah penurunan posisi atau jabatan ke tingkat yang lebih rendah.

- c. Penangguhan kenaikan pangkat, merupakan memindahkan seorang tenaga kerja yang seharusnya menduduki jabatan yang lebih tinggi ke jabatan semula.
- d. Perputaran jabatan, bentuk mutasi personal yang dilakukan secara horizontal untuk menambah wawasan dan menghilangkan kejenuhan

3. Stres Kerja (X_3)

Menurut Hasibuan (2020:203) stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan menjadi stres, antara lain sebagai berikut:

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan, adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu.
- b) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, dalam hal ini antara pimpinan dan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik.
- c) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, dalam hal ini karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik apabila didukung dengan peralatan yang memadai.
- d) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja yaitu tidak terciptanya kerjasama tim yang baik.

3.5.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*Dependent Variable*) atau variabel Y adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel X atau variabel bebas. Dalam penelitian ini digunakan kinerja karyawan, pengukuran kinerja pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti dalam Samsudin (2018:83) mengemukakan indikator – indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, adalah kualitas yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya yang dicapai sesuai tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien
2. Ketepatan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.

3. Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas – tugas dan tanggung jawab.
4. Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Untuk memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran atas indikator diatas maka dilihat pada rangkuman tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3. 3. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2017:34)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Kepribadian 	Skala Likert
Mutasi Kerja (X ₂)	Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi. Prinsip Mutasi adalah memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2020:102)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Demosi 3. Penangguhan kenaikan pangkat 4. Perputaran Jabatan 	Skala Likert
Stres Kerja (X ₃)	Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya (Hasibuan, 2020:203)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja 2. Tekanan dan sikap pimpinan 3. Waktu dan peralatan kerja 4. Konflik rekan kerja 	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Samsudin 2018:83)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi 	Skala Likert

Sumber: Peneliti (2023)

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk memecahkan masalah dan hipotesis yang sudah dirumuskan. Selanjutnya penulis akan melakukan olah data yang sudah terkumpul untuk mengambil kesimpulan sesuai dengan uji yang digunakan. Dari kesimpulan tersebut diketahui pengaruh antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* nya.

3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikirimkan melalui google form, selanjutnya dilakukan penilaian menggunakan skala likert. Menurut Djaali dan Muljono (2007) dalam Elvera dan Astarina (2021:90) Skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator - indikator yang dapat diukur. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun butir - butir pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Pilihan jawaban pada penelitian ini berbentuk *checklist* dengan nilai pembobotan seperti pada Tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3. 4 Skala Likert

Keterangan Bobot / Nilai	
SS (Sangat Setuju)	Skor 5
S (Setuju)	Skor 4
N (Netral)	Skor 3
TS (Tidak Setuju)	Skor 2
STS (Sangat Tidak Setuju)	Skor 1

Sumber: Elvera dan Astriana (2021:91)

Angka penafsiran digunakan untuk menentukan gradasi dari jawaban responden dalam penelitian kuantitatif tujuannya untuk mengolah data mentah yang akan dikelompokkan untuk mengetahui degradasi jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan dalam

kuesioner. Penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti 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. 5. Angka Penafsiran

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

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Bentuk 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

Persamaan Regresi adalah metode yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda, tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel prediktor terhadap variabel *dependen*, sehingga dapat memuat prediksi yang tepat (Pramesti, 2017:25). Agar dapat menguji sejauh mana pengaruh beberapa

variabel bebas (*independen*) terhadap suatu variabel terikat (*dependen*) dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Mutasi Kerja

X₃ = Stres Kerja

b₁ = Koefisien gaya kepemimpinan

b₂ = Koefisien mutasi kerja

b₃ = Koefisien stres kerja

e = *error*

Untuk membantu proses pengolahan, perhitungan, dan analisis data secara statistik dalam penelitian ini menggunakan *software Statistical Package For the Social Science* (SPSS versi 26). Ada tiga uji yang akan dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS ini yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas, selanjutnya uji hipotesis meliputi uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

3.6.3. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengumpulkan data penelitian dengan menggunakan instrumen kuesioner harus melakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Hal ini disebabkan karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas data artinya tingkat keakurasian data. Sebuah instrumen atau kuesioner

dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2020:51). Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing – masing butir pertanyaan dengan total skor. Jika antara skor masing – masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya. Berikut adalah beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya sebuah instrumen, sebuah instrumen dikatakan valid apabila:

- a. Koefisien korelasi *Product Moment* melebihi 0,3
- b. Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2) n = jumlah sampel
- c. Nilai Sign. $\leq \alpha$ atau nilai signifikansi dibawah 0,05

Uji Validitas menggunakan teknik *korelasi product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Sujarweni (2021:108)

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2020:46). Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha minimal 0,6.. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas:

- a. Jika nilai *Cronbach alpha* > 0,6 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai *Cronbach alpha* < 0,6 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebelum melakukan uji regresi ataupun uji hipotesis, karena syarat untuk melakukan uji regresi ataupun uji hipotesis adalah data yang dihasilkan harus normal. Ada dua cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji normalitas:

- a. Uji Kolmogorov-Smirnov Test (dengan syarat jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya)
- b. Grafik Distribusi Normal (Histogram ataupun Scatter Plot) dengan syarat jika grafik histogram membentuk lonceng terbalik dan seimbang antara nilai positif (+) dan negatif (-) maka data terdistribusi normal, apabila untuk diagram scatter plot syaratnya jika titik – titik yang menyebar dan tidak membentuk pola apapun maka data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel *independen* yang memiliki kemiripan antar variabel *independen* dalam suatu model. Kemiripan antar variabel *independen* akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika nilai Tolerance $> 0,1$ atau FIV < 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah uji untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan tidak heteros. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot. Jika titik-titik tersebar acak di atas dan di bawah angka 0 atau di kanan dan dikiri angka 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis 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 Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh simultan (bersama - sama) variabel *independen* (X1, X2, X3) terhadap variabel *dependen* (Y). Hasil uji simultan dapat dilihat dengan dua cara dengan memperhatikan tabel *ANOVA*.

- a. Cara pertama, secara bersama – sama variabel X akan berpengaruh signifikan terhadap Y, apabila $Sign < 0,05$.
- b. Cara kedua, secara bersama - sama variabel X akan berpengaruh signifikan terhadap Y, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Langkah selanjutnya untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan Uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

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

$H_a : \beta_i \neq 0$; 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 secara simultan gaya kepemimpinan, mutasi kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor.

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

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, mutasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *model summary* di kolom *Adjusted R Square*.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah hasil analisis data signifikan atau tidak. Dapat dilihat dengan dua cara dengan memperhatikan tabel *Coefficients*.

- a. Cara pertama, Variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y apabila hasil $\text{Sign} < 0,05$ atau dibawah 5%
- b. Cara kedua, membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Signifikan apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.
Adapun bentuk pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:
 - a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$
Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya
 - b. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1,2,3,4$
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. $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, mutasi kerja dan stres kerja secara sendiri-sendiri (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor.
- b. $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, mutasi kerja dan stres kerja secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor.