

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Mangunjaya pada bulan April 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Apr-22				Mei-22				Jun-22				Jul-22				Agt-22			
		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 penelitian		■																		
3	Persiapan instrumen penelitian			■	■	■	■														
4	Pengumpulan data							■	■												
5	Pengolahan data									■	■	■									
6	Analisis dan evaluasi												■	■	■						
7	Penulisan laporan															■	■	■	■		
8	Seminar hasil penelitian																				■

3.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif korelatif dan penelitian kuantitatif. Menurut Anshori (2020:13) penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini akan dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Dan penelitian kuantitatif disebut metode positivistik karena berdasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah

karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2019:16)

3.3. Populasi dan Sample

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2019:126) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Desa Mangunjaya. Jumlah populasi berdasarkan informasi dari pihak Kantor Desa Mangunjaya ada sebanyak 30 orang. Oleh sebab itu dalam penelitian ini saya menggunakan angka 30 sebagai populasi penelitian.

3.3.2. Sampel

Sejalan dengan pengertian populasi, banyak juga para ahli yang mendefinisikan pengertian tentang sampel, Sugiyono (2019:127) menjelaskan bahwa 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 ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *nonprobability sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:133). Dengan demikian maka jumlah sampel diambil dari seluruh

populasi yang ada, yakni seluruh karyawan di Kantor Desa Mangunjaya dengan jumlah 30 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara dalam Sugiono (2019:194) menyatakan bahwa bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya.

2. Observasi (Pengamatan)

Observasi mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan angket. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam lainnya. Adapun dalam penelitian ini observasi yang digunakan adalah *participant observation* (observasi berperan serta) yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

3.5. Definisi 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 variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

3.5.1. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen variabel) atau yang biasa disebut dengan variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependent variabel) atau yang sering disebut

dengan variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, yang penulis definisikan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Menurut Yukl dalam Sudaryo ,dkk (2018:148). Mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju apa yang harus dilakukan, bagaimana, kapan, dan dimana melakukannya. Selain itu juga meliputi memberikan kemudahan, inspirasi, motivasi, dan mengarahkan aktivitas (baik secara individu maupun kelompok) ke arah pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rivai dalam Basri (2021:45), mengemukakan indikator kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
- b. Kemampuan efektifitas
- c. Kepemimpinan yang partisipatif
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

2. Motivasi (X₂)

Robbins dalam Sudaryo, dkk (2018:63) mengemukakan bahwa motivasi adalah kemampuan untuk menggunakan upaya yang besar, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Maslow dalam Edison, dkk (2020:174) ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Dengan indikator pernyataan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.

- b. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman mencakup kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.

- c. Kebutuhan untuk disukai

Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

d. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri, pada tingkatan ini individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

e. Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri

Kebutuhan pengembangan diri ini merupakan kebutuhan pada hirarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Menurut Sutisno dalam Indah (2021:10) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Adapun pengukuran lingkungan kerja menurut Sunyoto dalam Indah (2021:14). Dengan indikator pernyataan sebagai berikut :

- a. Hubungan karyawan
- b. Tingkat kebisingan lingkungan
- c. Peraturan kerja
- d. Penerangan
- e. Sirkulasi udara
- f. Keamanan

3.5.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*independent variabel*). Menurut Mathis dan Jackson dalam Sudaryo, dkk (2018:205-207) mengatakan kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional. Dengan indikator pernyataan sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

b. Kuantitas kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan. Untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

c. Kerja sama

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka Panjang bagi semua bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan adanya kerja sama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua azas manajemen.

Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran tas indikator diatas maka dapat dilihat pada rangkuman Tabel 3.5. di bawah ini.

Tabel 3.5. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Kepemimpinan (X ₁)	Yukl dalam Sudaryo ,dkk (2018:148). Mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju apa yang harus dilakukan, bagaimana, kapan, dan dimana melakukannya. Selain itu juga meliputi memberikan kemudahan, inspirasi, motivasi, dan mengarahkan aktivitas (baik secara individu maupun kelompok) ke arah pencaaian tujuan organisasi. Adapun indikator kepemimpinan menurut Rivai dalam Basri (2021:45).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik 2. Kemampuan efektifitas 3. Kepemimpinan yang partisipatif 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu 	Skala Likert
Motivasi (X ₂)	Robbins dalam Sudaryo, dkk (2018:63) mengemukakan bahwa motivasi adalah kemampuan untuk menggunakan upaya yang besar, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan idividu. Menurut Maslow dalam Edison, dkk (2020:174) ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	Menurut Sutisno dalam Indah (2021:10) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Adapun pengukuran lingkungan kerja menurut Sunyoto dalam Indah (2021:14).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara Keamanan 	Skala Likert
Kinerja (Y)	Menurut Mathis dan Jackson dalam Sudaryo, dkk (2018:205-207) mengatakan kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerja sama 	Skala Likert

Sumber : Peneliti (2022)

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah 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 akhirnya kesimpulan itulah nantinya akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent 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. Ragu-ragu (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, ragu-ragu, 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. dibawah ini

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,08 \end{aligned}$$

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	Ragu-ragu
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat setuju

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

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 ganda 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

(Unaradjan, 2019:225). Guna menguji beberapa pengaruh 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)

a = Intersep (titik potong sumbu Y)

b1...b3 = Koefisien regresi (konstanta) X1, X2, X3

X1 = Kepemimpinan Kharismatik

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan Kerja

e = Standar eror

Sumber : Unaradjan (2019:225)

3.6.3. Uji Kualitas Data

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

1. Uji Validitas

Uji kualitas data pertaman yang harus dilakukan adalah uji validitas. Berkaitan dengan uji validitas ini Arikunto dalam Unaradjan (2019:164) menyatakan bahwa:

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesasihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur

yang secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Pearson product Moment*”, adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \cdot \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

ΣX_1 = Jumlah skor item

ΣY_1 = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Sumber : Arikunto dalam Unaradjan (2019:164)

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat valid atau tidaknya butir pernyataan kuesioner 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, dkk dalam Widayat, 2017).

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. Butir pernyataan 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:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

Σ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

K = Jumlah item

Sumber : Unaradjan (2019:186)

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Sciense* (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera pada tabel *Reability Stastistic* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Jika nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (reliabel) sehinga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya. (Situmorang, dkk dalam Widayat, 2017).

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi linier 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, (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 Kolmogorov-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, dkk dalam Widayat, 2017).

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 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.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, 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 dibawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X (Situmorang, dkk dalam Widayat, 2017).

3. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas ini digunakan dalam analisis regresi linier berganda yang menggunakan dua variabel bebas dua variabel 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 akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF yang terdapat pada tabel *Coefficient* hasil pengolahan data

dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance < 0,1 atau VIF > 5 (Situmorang, dkk dalam Widayat, 2017).

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 serempak), 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 variable bebas (independen)

n = Jumlah sampel

Sumber : Unaradjan (2019:207)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada *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:

$H_0 : \beta_i = 0$; 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. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa kepemimpinan kharismatik, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa kepemimpinan kharismatik, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independent yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa $R = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R 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 hitung perhitungan dengan menggunakan SPSS.

3. Uji Parsial

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:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t yang dihitung

r = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Sumber: Sugiono (2017:184).

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. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1, 2, 3$

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% (α 0,05) dengan ketentuan sebagai berikut :

a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak

Artinya variabel kepemimpinan kharismatik, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Artinya variabel kepemimpinan kharismatik, motivasi, dan lingkungan kerja secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

