

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BKPSDM Kabupaten Bogor. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama 6 (enam) bulan yang dimulai pada Bulan Maret 2023 sampai dengan Agustus 2023 sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera 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

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:7) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postivisme*, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka – angka dengan perhitungan *statistic* serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017 :215) menyatakan bahwa wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor sejumlah 70 pegawai.

Tabel 3.2 Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor

NO	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Sekretaris Badan	1 pegawai
2	Bidang Umum dan Kepegawaian	10 pegawai
3	Bidang Keuangan	9 pegawai
4	Bidang Mutasi dan Promosi	12 pegawai
5	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	13 pegawai
6	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	12 pegawai
7	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	13 pegawai
Total Pegawai		70 pegawai

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang dimana semua pegawai akan digunakan sebagai sampel yakni sebanyak 70 orang pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data maka beberapa cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017 :142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Cara ini merupakan cara paling efisien bagi peneliti dalam mengumpulkan data responden.

2. *Interview* (Wawancara)

Selain memberikan kuesioner penulis juga melakukan pengumpulan data melalui *interview* (wawancara) dengan cara memberi pertanyaan secara untuk mengetahui informasi mendalam dari responden dan lain sebagainya.

3. Observasi (Pengamatan)

Teknik pengumpulan data lainnya yang digunakan oleh penulis adalah observasi. Hal ini dilakukan dengan cara mengamati berbagai obyek tanpa melakukan komunikasi secara langsung. Teknik ini penulis gunakan ketika ingin mengetahui tentang perilaku responden, proses kerja, dan lain sebagainya.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan demikian maka penulis 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 variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.5.1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) atau yang sering disebut variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) atau yang biasa disebut dengan variabel Y, dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja yang didefinisikan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

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

a. Sifat

Sifat seseorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin, kemampuan yang dimaksud adalah kualitas seorang dengan berbagai sifat.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c. Temperamen

Temperamen adalah gaya pemimpin dan cara khasnya memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan. Keberanian.

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh karakteristik.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik. (Afandi, 2018 :23), dengan indikator sebagai berikut :

a. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilihatkan pada organisasi.

b. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitas dengan baik.

c. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu satu sama lain berbeda.

3. Disiplin Kerja (X3)

Pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun (Mangkunegara, 2017 :130), dengan indikator sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan
- b. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
- c. Kerja sama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
- d. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

4. Budaya Organisasi (X4)

Budaya organisasi merupakan nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Organisasi adalah suatu kebiasaan dalam sebuah organisasi yang dapat membentuk perilaku seseorang menjadi lebih baik (Robbins dan Coulter 2012 :55), dengan indikator sebagai berikut :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
Sejauh mana pegawai di dorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
- b. Perhatian ke hal yang rinci atau detail
Seberapa jauh pegawai diharapkan mampu menunjukkan ketetapan, analisis, dan perhatian yang rinci atau detail.
- c. Orientasi hasil
Seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang atau individu
Seberapa jauh kepuasan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim
Seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- f. Keagresifan
Seberapa jauh pegawai agresif dan bersaing daripada bekerjasama.
- g. Kemantapan atau stabilitas
Seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo daripada pertumbuhan.

3.5.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini digunakan kinerja pegawai. Mangkunegara (2017 :67) menyatakan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator penelitian meliputi :

- a. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah mutu yang dihasilkan dalam pekerjaan.
- b. Kendala kerja
Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti intruksi, memiliki inisiatif, hati-hati, dan rajin dalam bekerja
- c. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah yang diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- d. Sikap kerja
Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain, serta kerja sama.
Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran indikator di atas maka dapat dilihat pada rangkuman tabel 3.3. di bawah ini.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan adalah sifat kebiasaan, tempramen, 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. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadian 	Skala Likert
Motivasi Kerja (X ₂)	Keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik. (Afandi, 2018 :23)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas Jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi Kerja 	Skala Likert
Disiplin Kerja (X ₃)	Pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun (Mangkunegara, 2017 :130)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab 2. Prakarsa 3. Kerja Sama 4. Ketaatan 	Skala Likert

Budaya Organisasi (X ₄)	Budaya organisasi merupakan nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Organisasi adalah suatu kebiasaan dalam sebuah organisasi yang dapat membentuk perilaku seseorang menjadi lebih baik.(Robbins dan Coulter 2012 :55)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang atau individu 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan atau stabilitas 	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Mangkunegara, 2017 :67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kendala Kerja 3. Kuantitas Kerja 4. Sikap Kerja 	Skala Likert

Sumber : Peneliti (2023)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Pada akhir kesimpulan nantinya akan diketahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini.

3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran

Dalam penelitian ini akan menggunakan kuesioner. Adapun penilaiannya menggunakan Skala Likert, dimana setiap jawaban instrument dibuat menjadi 5 gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yang berupa kata-kata, sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|----------|
| 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 instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itu nantinya akan diolah sampai mendapatkan kesimpulan.

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 3.4 di bawah ini

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

Tabel 3.4 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
4,20 – 5,00	Sangat Setuju

Adapun rumus penafsiran yang digunakan sebagai berikut :

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

Keterangan :

- M = Angka penafsiran
- f = Frekuensi jawaban
- x = Skala nilai
- n = Jumlah seluruh jawaban

3.6.2. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017 :275) analisis linear berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di naik turunkan nilainya (dimanipulasi). Guna menguji beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Variabel terikat (kinerja pegawai)
a	= Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
b ₁ - b ₂	= Koefisien Regresi (konstanta)
X ₁	= Gaya Kepemimpinan
X ₂	= Motivasi kerja
X ₃	= Disiplin kerja
X ₄	= Budaya Organisasi
E	= Standar error

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data terlebih dahulu. Dalam hal ini penulis menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, Melakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reabilitas. Kedua, melakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, melakukan uji hipotesis berupa uji F (Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Parsial).

3.6.3 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji kualitas data yang pertama dilakukan adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2017:53). Arikunto dalam Unaradjan (2013:164) menyatakan bahwa “ validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kendala atau kesalahan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Guna menguji validitas alat ukur , terlebih dahulu dicari korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasi setiap butir alat ukur dengan total skor yang merupakan jumlah tiap skor dengan 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

$\sum X_i$ = Jumlah skor item

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total

N = Jumlah responden

Sumber Arikunto dalam Unaradjan (2013:164)

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 pernyataan kuesioner maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistics*.

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas mempunyai tujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi pernyataan. Pernyataan dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Pernyataan kuesioner dikatakan reliabel jika pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah variabel skor setiap item

S_t = Varians Total

k = Banyaknya pernyataan

Sumber Arikunto dalam Unaradjan (2013:186)

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur reliabilitas atau kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel ketika jawaban seseorang terhadap kuesioner tersebut adalah stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* >0,70 (Ghozali, 2017:47).

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data itu berdistribusi normal atau tidak, ada 3 cara untuk menentukannya seperti pendekatan histogram, pendekatan grafik, dan *kolmogorov-smirnov*.

a. Pendekatan Histogram

Pada grafik histogram, dikatakan variabel berdistribusi normal pada grafik histogram yang berbentuk lonceng apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

b. Pendekatan Grafik

Cara lainnya melihat uji normalitas dengan pendekatan grafik PP plot akan membentuk plot antara nilai – nilai teoritis sumbu x melawan nilai – nilai yang didapat dari sampel sumbu y. Apabila plot keduanya berbentuk linier dapat didekati oleh garis lurus, maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

c. Pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*

Dasar pengambilan keputusan untuk *Kolmogrov Smirnov* yaitu apabila nilai value pada kolom Asymp. Sig lebih besar dari *level of significant* $\alpha = 5$, maka tidak mengalami gangguan distribusi normal serta nilai *Kolmogrov Smirnov* lebih kecil dari 1,97 maka data dikatakan normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut atau tidak (yang benar adalah sama atau tidak terjadi heteroskedastisitas).

3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2017: 36) *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Uji multikolinieritas bertujuan melihat sejauh mana tingkat keeratan (asosiasi) antara variabel bebas. Cara untuk mengambil kesimpulan dengan melihat nilai *tolerance* atau VIF. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* < 0,1 atau VIF > 10.

3.6.3. 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 berama-sama (simultan) terhadap variabel X berpegaruh signifikan terhadap Y atau tidak. 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 hitung
 R^2 = Nilai koefisien korelasi berganda
K = Jumlah variabel bebas
n = Jumlah sampel

Sumber: Unardjan (2013:207)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara

manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (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:

$H_0 : \beta_i = 0$; 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 gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bogor.

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

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bogor.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui sebesar pengaruh variabel X terhadap Y. Dinyatakan dalam % , sisanya berarti dipengaruhi oleh variabel X lainnya yang tidak diteliti dan digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen 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*.

3. Uji Parsial (Uji t)

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

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

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standar error koefisien regresi X

Sumber Arikunto dalam Unardjan (2013:73)

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

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 0,050) dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Artinya variabel gaya kepemimpinan motivasi kerja disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bogor.

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

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan motivasi kerja disiplin kerja dan budaya organisasi secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bogor.

