

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2012). Menurut penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal (sebab akibat) dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Sebagaimana dikemukakan Sangadji (2013) penelitian asosiatif (hubungan) adalah suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan Penelitian asosiatif adalah melihat apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh dari sebab akibat atau dari variabel independen dan dependen penelitian.

3.2 Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) menjelaskan pengertian objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu). Objek penelitian yang penulis teliti adalah gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), maka dalam penelitian ini

digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah pada perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, adapun pertimbangan-pertimbangan yang melandasi penelitian memilih lokasi di perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang :

- a. Kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang yang mempunyai permasalahan dan layak untuk diteliti terkait dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan serta disiplin kerja pada karyawan.
- b. Dukungan dari pemilik perusahaan pengolahan kayu sengon kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
- c. Lokasi obyek penelitian yang berada tidak jauh dari pusat kota Lumajang memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.
- d. Kemudahan data-data tentang perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang untuk mendapatkan guna menunjang validitas dari penelitian.

3.3. Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Ada berbagai sumber data yang bisa dikumpulkan atau di akses oleh pariset untuk menghasilkan informasi. Dilihat dari asal atau sumbernya data sekunder dan data primer. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) (Sangadji, 2013). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Kata primer (*primary*) merupakan lawan kata sekunder, yang berarti utama, asli, langsung dari sumbernya. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara (Sangadji, 2013). Data primer yang digunakan dam penelitian ini adalah hasil kuesioner oleh responden yaitu karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sumber data internal. Sumber data internal adalah data ini bersifat intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan. Data internal yang tersedia dalam perusahaan biasanya berkaitan dengan data pribadi karyawan beserta kegiatan kerja karyawan selama bergabung dengan perusahaan (Istijanto, 2011:34).

Data internal yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai, data absensi dan profil perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:19) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang yang berjumlah 35 orang .

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data penelitian di mana hanya menggunakan sebagian dari populasi dan ditentukan untuk menentukan karakteristik dari populasi (Sudaryono, 2018). Pengambilan sampel yang dipilih yaitu dengan sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 188). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 35 sampel.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik dalam menentukan sampel pada penelitian. Untuk menetapkan teknik sampel yang digunakan, ada beberapa teknik *sampling* (*probability* dan *nonprobability*) (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* dengan jenis metode *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel dimana peneliti telah memahami informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari kelompok sasaran sesuai dengan yang dikehendaki dengan beberapa kriteria pertimbangan yang ditentukan oleh peneliti (Ferdinand, 2014).

3.5. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

3.5.1 Identifikasi Variabel

Setiap kegiatan penelitian tentu memusatkan perhatiannya pada beberapa fenomena atau gejala utama dan pada beberapa fenomena lain yang relevan. Dalam penelitian sosial dan psikologis, umumnya fenomena termaksud merupakan konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif ataupun kualitatif. Konsep inilah yang disebut *variable* (Azwar, 2011).

Variabel dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel terdiri dari 2 (dua) variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

a. Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur (Azwar, 2011). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini sering disebut variabel *output*, *kriteria*, *konsekuensi*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besar efek tersebut diamati dari adatidaknya, timbul hilangnya, besar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termaksud (Azwar, 2011). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Teori yang mendukung konsep gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon di

Desa Sumberjati Kecamatan Tempel Kabupaten Lumajang dalam penelitian ini adalah literature-literatur yang berhubungan dengan keempat variabel penelitian tersebut.

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Sedangkan menurut Sanjaya (2016) bahwa kepemimpinan merupakan suatu pertumbuhan alami dari orang – orang yang berserikat, untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Kepemimpinan yang dimaksud sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan – keinginannya dalam suatu keadaan tertentu.

b. Disiplin (X_2)

Menurut Nopitasari & Krisnandy (2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

c. Kinerja (Y)

Menurut Wibowo (2016:7) kinerja berasal dari *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung

3.5.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penyebaran konsep dalam kegiatan yang lebih kongkret. Hal ini dilakukan dengan mencari indikator yang tepat dari masing-masing variabel sehingga variabel-variabel tersebut dapat dihitung dengan tepat.

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Amaliyah (2014) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu proses memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan.

Menurut Amaliyah (2014), adapun indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) *Telling* (pemberitaan)
- 2) *Selling* (penjualan)
- 3) *Participating* (berpartisipasi)
- 4) *Delegating* (mendelegasikan)

Berdasarkan indikator tentang gaya kepemimpinan tersebut, maka disusun kuisioner dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut :

- 1) Pemimpin melakukan pemberitaan secara jelas dan tegas kepada karyawannya
- 2) Penjualan yang dilakukan pimpinan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.
- 3) Pemimpin berpartisipasi dengan baik terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawannya.

4) Pemimpin mendelegasikan tugas dengan baik dan jelas kepada karyawannya.

b. Disiplin Kerja (X₂)

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mencapai tujuan perusahaan , sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator menurut Sutrisno (2016:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Berdasarkan indikator tentang disiplin tersebut,maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert* , sebagai berikut :

- 1) Saya mempunyai kepedulian yang tinggi untuk tujuan perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh kabupaten Lumajang.
- 2) Saya selalu semangat bekerja dan selalu berinovatif dalam melakukan pekerjaan.

- 3) Saya selalu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab
- 4) Hubungan saya dengan rekan kerja yang lain terjalin dengan baik
- 5) Saya selalu berusaha meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja.

c. Kinerja (Y)

Menurut Moehariono (2014:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Wibowo (2016:86) terdapat tujuh indikator kinerja diantaranya :

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemasa kinerja harus dilakukan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

3) Umpan Balik

Antara tujuan dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang pencapaian tujuan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbang pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Berdasarkan Wibowo (2016:86) indikator tentang kinerja pegawai tersebut, maka disusun kuesioner tentang kinerja pegawai dengan jawaban dalam skala *likert* sebagai berikut :

- 1) Saya selalu bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan
- 2) Saya telah bekerja sesuai standar yang diberikan.
- 3) Saya telah menerima gaji yang sesuai dengan hasil kerja di perusahaan.
- 4) Saya puas dengan alat dan sarana yang disediakan oleh perusahaan.

- 5) Saya bersaing secara sehat dengan teman dalam satu perusahaan.
- 6) Saya harus bisa mencapai target agar gaji yang saya terima bisa maksimal.
- 7) Saya mempunyai tingkat keterampilan sesuai dengan tugas yang diberikan

3.6 Instrumen Penelitian

Prinsipnya penelitian adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam, oleh karena itu ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen penelitian ini dapat berupa kuesioner, formulir observasi, formulir-formulir lain yang berkaitan dengan pencatatan data dan sebagainya (Notoatmojo, 2010). Dalam penelitian ini ada tiga instrument yaitu : 1) Instrumen untuk mengukur gaya kepemimpinan, 2) Instrumen untuk mengukur disiplin kerja, 3) Instrumen untuk mengukur kinerja.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2015:135). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau organisasi tentang fenomena sosial berdasarkan beberapa kategori. Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel dan selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1. Variabel, Indikator Penelitian dan Item Pernyataan

No	Variabel	Indikator	Instrument	skala	Sumber
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	<i>Telling</i> (pemberitaan)	Pemimpin melakukan pemberitaan secara jelas dan tegas kepada karyawannya	<i>Likert</i>	(Amaliyah, 2014)
		<i>Selling</i> (penjualan)	Penjualan yang dilakukan pimpinan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.		
		<i>Participating</i> (berpartisipasi)	Pemimpin berpartisipasi dengan baik terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawannya.		
		<i>Delegating</i> (mendelegasikan)	Pemimpin mendelegasikan tugas dengan baik dan jelas kepada karyawannya.		
2	Disiplin (X ₁)	Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan	Saya mempunyai kepedulian yang tinggi untuk tujuan perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang	<i>Likert</i>	(Sutrisno, 2016)
		Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.	Saya selalu semangat kerja dan selalu berinovatif dalam melakukan pekerjaan.		
		Besarnya tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	Saya selalu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.		
		Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan	Hubungan saya dan rekan kerja yang lain terjalin dengan baik.		
		Meningkatnya efisiensi dan produktivitas	Saya selalu berusaha meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja.		
		Tujuan	Saya selalu bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan.		
3	Kinerja (Y)	Standar	Saya telah bekerja sesuai standar yang diberikan.	<i>Likert</i>	(Wibowo, 2016)

No	Variabel	Indikator	Instrument	skala	Sumber
		Umpan Balik	Saya telah menerima gaji yang sesuai dengan hasil kerja di perusahaan.	<i>Likert</i>	(Wibowo, 2016)
		Alat atau Sarana	Saya puas dengan alat dan sarana yang disediakan oleh perusahaan		
		Kompetisi	Saya bersaing secara sehat dengan teman dalam satu perusahaan.		
		Motif	Saya harus bisa mencapai target agar gaji yang saya terima bisa maksimal.		
		Peluang	Saya mempunyai tingkat keterampilan sesuai dengan tugas yang diberikan		

Sumber: Wibowo, 2016 dan Sutrisno, 2016

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengukuran data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa di harapkan dari responden (Sugiyono, 2015:193). Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Dengan penyebaran kuesioner ini diharapkan akan mendapat data tentang hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengukuran data untuk variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan *likert*.

Adapun skala *likert* menurut Sugiyono (2012:93) sebagai berikut:

- | | |
|--|---|
| a. Sangat setuju/selalu/sangat positif (SS/SL) diberi skor | 5 |
| b. Setuju /sering/positif (ST/SR) diberi skor | 4 |
| c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral (RR/KS) diberi skor | 3 |
| d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negative (TS/TP) diberi skor | 2 |
| e. Sangat tidak setuju /tidak pernah (STS) diberi skor | 1 |

3.7.2 Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2017). Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan pemilik perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang dan semua karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

3.7.3 Observasi

Observasi disebut juga dengan pengamatan, meliputi kegiatan pengamatan terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra (Susanto dkk, 2010). Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3.7.4 Dokumentasi

Penggunaan dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan (Moleong, 2017). Adanya dokumentasi untuk mendukung data. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, mencatat, meng-copy dokumen-dokumen yang ada di lokasi penelitian serta dengan membaca literature-literatur sebagai bahan masukan yang berhubungan dengan data yang relevan dengan variabel penelitian.

3.7.5 Studi Pustaka

Menurut Nazir (2010) studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Untuk memperoleh teori-teori yang mendukung penelitian ini penelitian melakukan studi kepustakaan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori tentang hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

3.8 Teknik Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah terjadi secara bersamaan berarti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi sebagai sesuatu yang saling jalin menjalin merupakan proses siklus dan interaksi pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejajar yang membangun

wawasan umum (Silalahi, 2015). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan alat uji SPSS 16. Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal terbebas dari multikolinearitas (*multicolonearity*) dan heterokedastisitas (*heterokedasticity*).

3.8.1 Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjangkau data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan reliabel untuk bisa melakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

a. Pengujian Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05 (Yusup, 2018).

Menurut Sugiyono (2012:178) analisa faktor dilakukan dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antara skor butir dengan

skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji keajegan hasil pengukuran suatu instrumen. Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Syarat kualifikasi suatu instrumenpengukur adalah konsisten, keajegan, atau tidak berubah-ubah (Azwar, 2011).

Menurut Nugroho (2011:133), uji realibilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *alpha cronbach*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1.	0,00 -0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 – 0,40	Agak Reliabel
3.	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601 – 0,80	Reliabel
5.	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Nugroho (2011:33)

3.8.2 Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Penelitian yang menggunakan alat analisis regresi dan korelasi berganda harus mengenali asumsi-asumsi yang mendasarinya. Apabila asumsi-asumsi dimaksud tidak terpenuhi, maka hasil analisis mungkin berbeda dari kenyataan (biasa).

Menurut Atmaja (2013:184) menyatakan bahwa: Asumsi-asumsi tentang regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) memiliki hubungan yang linier (garis lurus).
- b. Variabel dependen harus kontinyu dan setidaknya berupa skala interval. Variasi dari perbedaan antara aktual dan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi harus sama untuk nilai prediksi Y . Artinya, nilai $(Y-Y')$ harus sama untuk nilai Y' . Jika hal ini terjadi, perbedaan menurut '*homoscedasticity*'. Selain itu, nilai residual atau $(Y-Y')$ harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol.
- c. Nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen harus tidak berhubungan (tidak berkorelasi). Pelanggaran terhadap asumsi disebut "*autocorelation*" atau "autokorelasi". Autokorelasi sering terjadi jika data yang dikumpulkan pada suatu periode waktu (*time series data*).
- d. Variabel independen tidak boleh berkorelasi dengan variabel independen lain dalam model. Jika variabel-variabel independen berkorelasi tinggi (positif maupun negatif), disebut "*multicollinearity*".

a. Pengujian Normalitas Data

Uji Normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi norma, mendekati normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik (Umar, 2012:79). Menurut Sunyoto (2011) uji normalitas akan menguji data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini adalah dengan melihat penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Pengujian Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. (Umar, 2011:177)

Menurut Umar (2011:140-141) menyatakan bahwa: mengemukakan ada beberapa cara untuk memeriksa multikolinieritas, yaitu:

- 1) Korelasi yang tinggi memberikan petunjuk adanya kolinieritas, tetapi tidak sebaliknya yakni adanya kolinieritas mengakibatkan korelasi yang tinggi. Kolinieritas dapat saja ada walau korelasi dalam keadaan rendah.
- 2) Dianjurkan untuk melihat koefisien korelasi parsial. Jika R^2 sangat tinggi tetapi masing-masing r^2 parsialnya rendah memberikan petunjuk bahwa variabel-variabel bebas mempunyai korelasi yang tinggi dan paling sedikit satu di antaranya berlebihan. Tetapi dapat saja R^2 tinggi dan masing-masing r^2 juga tinggi sehingga tak ada jaminan terjadinya multikolinieritas.

Menurut Ghozali (2011) menyatakan bahwa: multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya

kolinieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10.

Untuk mengetahui data tersebut memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah angka 10 ($VIF < 10$) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas (Santoso, 2012).

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Umar, 2011:179).

Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2011) heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki *variant* yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat dari pada runtun waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (*point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika ada pola yang jelas serta titik yang melebar di atas dan di bawah angka 0. Pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Kuncoro (2013:301) regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2012:277). Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen yaitu kinerja

X = variabel independen

X₁ = variabel gaya kepemimpinan

X₂ = variabel disiplin kerja

a = konstanta

β = koefisien regresi variabel independen

e = *error*

Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya. Untuk mengetahui variabel independen yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen, ditunjukkan dengan koefisien regresi (β) yang sudah distandardisasi yaitu nilai beta (Hastono, 2016).

3.8.4 Pengajuan Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) secara parsial.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat: (Kuncoro, 2007:81).

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut :

- 1) Merumuskan hipotesis

Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

2) Menentukan level signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3) Menentukan kriteria pengujian:

Jika - $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika - $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4) Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standar Error}}$$

5) Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel}

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel independen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2009:48).

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis :

H_1 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

Menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$)

1) Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.

2) Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil F_{hitung} dengan F_{tabel} .

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Widarjono (2015:17) Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur prosentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Sedangkan untuk melihat nilai koefisien determinasi pada hasil uji statistik menggunakan SPSS (Widarjono, 2015:269) menjelaskan besarnya nilai koefisien determinasi bisa dilihat dalam tampilan model summary yaitu *R square*.

Dari determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase.