

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Hubungan kausal merupakan hubungan antar variabel terhadap objek penelitian yang menyebabkan adanya perubahan variabel lainnya yang bersifat sebab dan akibat (Sugiono , 2014 : 11).

Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Pegawai PT. Unirama Duta Niaga Probolinggo, maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan adanya 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 Pegawai.

3.2 Objek Penelitian

Adapun objek dalam penelitian ini yaitu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada PT. Unirama Duta Niaga Probolinggo. Pada penelitian ini subjek yang dipilih yaitu pegawai yang bekerja di PT. Unirama Duta Niaga Probolinggo. Alasan peneliti melakukan penelitian pada pegawai PT. Unirama Duta Niaga Probolinggo yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya

kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah berupa data primer dan data sekunder, sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang secara langsung diperoleh dari narasumber atau responden (Darmawan, 2014).

Data primer dalam penelitian ini menggunakan hasil dari pengisian kuesioner oleh responden yaitu para karyawan dari PT. Unirama Duta Niaga Probolinggo.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literature seperti dokumen, laporan penelitish dari dinas atau instansi maupun sumber data penunjang lainnya (Darmawan, 2014).

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang berasal dari catatan dan dokumentasi yang berasal dari PT. Unirama Duta Niaga Probolinggo.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa data internal. Data internal adalah data yang berasal dari dalam organisasi yang menggambarkan suatu keadaan atau kegiatan di dalam sebuah organisasi (Suryani, 2015).

Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari PT. Unirama Duta Niaga Probolinggo, berupa profil perusahaan.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu dan akan dijadikan objek penelitian (Suryani, 2015).

Populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah dan luas (Darmawan, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Unirama Duta Niaga Probolinggo yang berjumlah 67 orang karyawan.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari seluruh jumlah populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil dari penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan (Suryani, 2015).

Sampel adalah sebagian dari populasi. Artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi (Darmawan, 2014). Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015:125). Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus yang dalam (Sugiyono, 2015:126) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh yaitu sensus. Sebagaimana jumlah

karyawan yang diamati dalam penelitian ini diidentifikasi sebesar 67 orang karyawan.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang mempunyai nilai yang bervariasi, yaitu suatu sifat, karakteristik atau fenomena yang dapat menunjukkan sesuatu untuk dapat diamati atau diukur yang nilainya bervariasi (Silaen, 2014:69).

Variabel merupakan konsep yang didalamnya terdapat data atau informasi yang bervariasi dan sifatnya dinamis, fleksibel, fluktuatif, dan memiliki karakteristik yang bermutu (Indrawan, 2014:12).

a. Variabel Independen

Variabel independen sering pula disebut variabel pengaruh, karena variabel bebas ini memengaruhi variabel lainnya yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Silaen (2014:73).

Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen sering pula disebut variabel terikat, karena variabel ini adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel independen (Silaen, 2014:73).

Adapun variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah sebuah konsep yang diartikan dengan konsep lain guna menciptakan logika dalam proses pembuatan hipotesis (Sholihah, 2020:91). Berikut definisi konseptual masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan bentuk tingkah laku seorang pemimpin yang dijadikan acuan bawahannya. Karena itu, seorang pemimpin sebaiknya memiliki kepribadian yang baik secara lisan maupun tingkah laku, sehingga karyawan mampu menjadikan pemimpin tersebut sebagai acuan (Darodjat, 2015:326).

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Darsono, 2016).

c. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan (Moehariono, 2012:95).

3.5.3 Definisi Operasional

Definisi operasional sebagai definisi yang dilandaskan pada sifat-sifat hal yang dapat diobservasi (Sholihah, 2020:91). Definisi operasional dalam penelitian ini menggunakan variabel sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator, sebagai berikut (Sunyoto, 2012:35):

1) Cara Berkomunikasi

Setiap pemimpin harus memberikan informasi yang jelas dan mudah dipahami, maka seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar.

2) Kemampuan Memotivasi

Seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada bawahannya, baik secara *financial* maupun *nonfinancial*.

3) Kemampuan Memimpin

Bakat kemampuan seorang pemimpin berbeda-beda. Tidak setiap pemimpin mampu memimpin dan memberikan pengaruh yang baik kepada bawahannya.

4) Kemampuan Mengambil Keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan perusahaan yang berlaku. Keputusan yang diambil juga harus memberikan impact terhadap karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan berkontribusi dengan baik dalam meningkatkan produktivitas kerja.

b. Disiplin Kerja

Beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut (Darsono, 2016):

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat, 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 di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

c. Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Afandi, 2018:89):

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka. Apabila seseorang dapat melampaui standar yang telah ditentukan, bisa dibilang ia berhasil.

b. Kualitas kinerja

Suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi & efektifitas seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan sasaran perusahaan.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Suatu usaha yang mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, cepat dan memuaskan.

d. Disiplin kerja

Suatu perasaan taat dan patuh seseorang terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan dalam mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2015:178). Instrumen pada penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel yang selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam tabel

3.1.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber	
Gaya Kepemimpinan	Cara Berkomunikasi	Pimpinan Uniraman Niaga Probolinggo mampu berkomunikasi dan memberikan informasi kepada karyawan dengan baik	PT. Duta	Interval	Sunyoto (2012:35)
	Kemampuan Memotivasi	Pimpinan Uniraman Niaga Probolinggo mampu memberikan dukungan dan motivasi pada pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan	PT. Duta		
	Kemampuan Memimpin	Pimpinan Uniraman Niaga Probolinggo mampu memimpin dan memiliki pengaruh dalam mengendalikan karyawan	PT. Duta		
	Kemampuan	Pimpinan	PT.		

	Mengambil Keputusan		Uniraman Duta Niaga Probolinggo mampu mengambil keputusan sesuai dengan kondisi dan aturan		
Disiplin Kerja	Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan		Karyawan merasa peduli terhadap pentingnya pencapaian tujuan dari perusahaan	Interval	Darsono (2016)
	Tingginya semangat, gairah kerja, dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan		Karyawan merasa bersemangat dan bergairah ketika melakukan pekerjaan		
	Besarnya tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya		Karyawan melakukan tugas dengan bertanggung-jawab		
	Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas di kalangan karyawan		Para karyawan saling menjalin komunikasi yang baik agar solidaritas tetap terjaga		
	Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan		Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan produktif		
Kinerja Pegawai	Kuantitas kerja	hasil	Saya bekerja sesuai jumlah yang ditentukan perusahaan	Interval	Afandi, (2018:89)
	Kualitas kinerja		Saya bekerja sesuai dengan standar mutu dari perusahaan		
	Efisiensi dalam melaksanakan tugas		Saya menyelesaikan tugas tepat waktu		
	Disiplin kerja		Saya patuh terhadap peraturan perusahaan		

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data oleh peneliti dalam melakukan penelitian (Unaradjan, 2019:130). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu :

3.7.1 Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data secara langsung pada onjek yang sedang diteliti (Riyanto & Hatmawan, 2020:28).

Teknik observasi dalam penelitian ini yaitu dengan cara melakukan observasi terhadap objek penelitian dan melakukan komunikasi langsung kepada 67 responden yaitu para karyawan PT. Unirama Duta Niaga di Kabupaten Probolinggo untuk menjadi populasi dalam penelitian. Sehingga, dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Unirama Duta Niaga di Kabupaten Probolinggo.

3.7.2 Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui tatap muka atau tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan narasumber (Riyanto & Hatmawan, 2020:28).

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan para karyawan PT. Unirama Duta Niaga di Kabupaten Probolinggo. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden dengan cara komunikasi langsung, namun apabila tidak memungkinkan maka, pertanyaan tersebut dapat diberikan melalui alat komunikasi lain. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada

responden adalah tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.7.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk konvensional (cetak) atau online (*google form*) kepada responden untuk dijawab (Riyanto & Hatmawan, 2020:28).

Kuesioner dibagikan kepada 67 responden karyawan PT. Unirama Duta Niaga Probolinggo dengan tujuan agar dapat diperoleh bahan atau data yang nantinya digunakan dalam penelitian. Hasil data tersebut membuat peneliti mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Unirama Duta Niaga Probolinggo. Pengukuran data mengenai variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan cara memberikan skor pada setiap jawaban dari pertanyaan maupun pernyataan yang diberikan dalam kuesioner tersebut. Skor yang diberikan pada penelitian menggunakan skala *likert*. Dalam (Sugiyono, 2015:168) skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau organisasi tentang fenomena sosial. Adapun bentuk skala *likert* beserta skor dijelaskan pada tabel 3.2

Tabel 3.2 Skala *likert*

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju atau sangat positif (SS,SP)	5
2	Setuju atau positif (ST/PS)	4
3	Ragu-ragu atau netral (RG/NT)	3
4	Tidak setuju atau negatif (TS/NG)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Riyanto & Harmawan, 2020:24)

3.7.4 Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan (Fitrah & Luthfiyah, 2017). Studi pustaka yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan membaca buku, literature, jurnal, serta artikel yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

3.8 Teknik Analisis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang digunakan sudah jelas yakni responden diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2016).

Tahapan-tahapan dalam analisis data dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Penyebaran kuesioner untuk menjangkau pendapat responden mengenai pendapat di masing-masing indikator pada setiap variabel.
- b. Melakukan pengumpulan data penelitian yang dibutuhkan variabel penelitian, yang berupa hasil pengisian kuesioner penelitian.
- c. Mengolah data menggunakan software SPSS untuk menentukan frekuensi masing-masing indikator pada setiap variabel.
- d. Pengujian instrumen (validitas, reabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji hipotesis (uji parsial), koefisien determinasi.

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data sesungguhnya pada objek penelitian dengan data yang dilakukan peneliti yang artinya data valid adalah data yang sama antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian (Sugiyono, 2015:430). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan analisis faktor dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Apabila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat (Sugiyono, 2012:178). Dalam penelitian ini jika korelasi antara skor faktor dengan skor total kurang dari 0,3 maka hasil dalam instrument dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Purnomo, 2019:70). Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah metode *Cronbach Alpha*. Menurut (Nugroho, 2012:33) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* dengan indeks kriteria yang dibedakan dalam table 3.3 berikut :

Tabel 3.3 Indeks Kriteria Reliabilitas

No.	Interval <i>Cronbach Alpha</i>	Tingkat Reliabilitas
1.	0,000 – 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, 2012:33)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji persyaratan yang digunakan untuk uji regresi dengan metode estimasi Ordinal Least Squares (OLS) (Riyanto & Hatmawan, 2020:137). Tujuan uji asumsi klasik adalah memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bisa konsisten (Gunawan, 2018:108). Dalam uji asumsi klasik ini, terdapat empat jenis alat uji yang digunakan dalam model regresi linier berganda, yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut (Sulistyo, 2012:57) uji normalitas bermanfaat dalam memastikan data yang sudah dikumpulkan telah berdistribusi normal atau diambil berdasar dari populasi normal atau tidak. Dalam uji asumsi klasik pengujian normalitas bisa dikatakan tidak begitu sulit. Sebab berdasarkan beberapa pengalaman dari pakar statistik, data yang lebih banyak dari 30 angka, maka sudah bisa dianggap berdistribusi normal dan bisa dinyatakan sebagai sampel berjumlah besar. Namun dalam hal ini diperlukan pembuktian dengan uji normalitas, sebab data yang berjumlah lebih dari 30 atau kurang dari 30 belum tentu dapat dipastikan berdistribusi normal.

Berdasarkan pendapat (Bahri, 2018:162) menyatakan bahwa uji normalitas yakni pengujian distribusi data yang akan dianalisis, dengan maksud untuk melihat apakah penyebarannya berada di bawah kurva normal atau tidak. Distribusi normal merupakan distribusi yang berbentuk mirip lonceng serta simetris. Pengujian ini dipakai untuk menguji normalitas data, salah satu metode yang dapat digunakan yakni metode grafik, yakni dengan mengamati

tersebar data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-PPlot of regression standardized residual*. Apabila titik-titik tersebar di sekitar garis serta mengikuti garis diagonal, maka residual dinyatakan normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode grafik normal *P-PPlot of regression standardized residual*.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengamati apakah ada atau tidak adanya korelasi tinggi antara variabel-variabel bebas dalam model regresi linier berganda (Purnomo, 2019:56). Pengujian ini juga bermanfaat untuk menghindari kebiasaan dalam mengambil kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Beberapa kriteria untuk mendeteksi uji multikolinearitas pada penelitian menurut (Purnomo, 2019:57) adalah :

- 1) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka, model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Semakin tinggi nilai VIF maka, semakin rendah nilai *Tolerance*.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70 maka, model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Jika lebih dari 0,70 maka, dapat diasumsikan terjadi korelasi (interaksi hubungan) yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinearitas.

- 3) Jika nilai koefisien determinasi baik nilai R^2 maupun *Adjusted R²* diatas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen maka, dapat diasumsikan model terkena multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara *scattet plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residual). Model dikatakan baik apabila tidak terdapat pola tertentu pada grafik seperti berkumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya (Purnomo, 2019:59). Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *Scatter Plot*.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan apabila tujuan peneliti untuk memprediksi perubahan (naik-turunnya) variabel dependen (Y) yang dihubungkan oleh dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor yang memanipulasi. Dengan kata lain nilai variabel Y dapat ditentukan berdasarkan nilai variabel X yang terdiri dari dua atau lebih variabel. Jadi analisis regresi linier berganda digunakan apabila jumlah variabel independennya minimal sebanyak dua variabel (Silaen, 2018:213).

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda :

$$Y = \lambda + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen yaitu kinerja pegawai

X_1 = variabel independen yaitu gaya kepemimpinan

X_2 = variabel independen yaitu disiplin kerja

λ = koefisien sebagai intersep

b_1, b_2 = koefisien regresi

e = error

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda sudah dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan sebagai variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y), yang dapat dilakukan dengan uji secara parsial dan uji simultan sebagai berikut :

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen (Widarjono, 2015:22). Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Unirama Duta Niaga Probolinggo.

b. Hipotesis Kedua

H_a : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Unirama Duta Niaga Probolinggo.

2) Menentukan level of signifikasi dengan $\alpha = 5\%$

3) Menentukan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

4) Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel t sedangkan t_{hitung} melalui nilai statistik dengan rumus :

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

5) Membuat kesimpulan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk mengetahui tingkat signifikansi.

3.8.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Menurut (Santoso, 2012), untuk melihat koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai *R Square*. Dari koefisien determinasi (R²) ini dapat diperoleh variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase. Koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini akan digunakan untuk mencari berapa besarnya pengaruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai PT. Unirama Duta Niaga Probolinggo.