

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang direpresentasikan secara numerik. Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2017) metode kuantitatif adalah Filosofi positivisme yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis data menggunakan alat survei kuantitatif atau statistik untuk tujuan pengujian hipotesis yang diajukan.

Untuk menganalisis variabel independen yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan teknik ini akan dapat menguji hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang dipakai yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y). Mengenai tempat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan staff PG. Jatiroto Kab. Lumajang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Prof. Dr. Sugiyono,2017). Data utama yang digunakan dalam survei ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan dari PG. Jatiroto Kabupaten Lumajang.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh (V.Wiratna Sujarweni,2018). Data pada penelitian ini berasal dari PG. Jatiroto Kabupaten Lumajang.

3.4 Populasi,Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang kualitas dan sifat spesifiknya ditentukan dan disimpulkan. Populasi tidak hanya mencakup jumlah objek atau subjek, tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek atau objek (Sugishirono, 2015:119).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian staff PG. Jatiroto Kabupaten Lumajang yang berjumlah 84 orang.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi,maka populasi yang diperoleh harus benar-benar representatif (Sugiyono, 2015: 120). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan staff PG. Jatiroto Kab. Lumajang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *non probability sampling* dengan metode sampel menggunakan *purposive sampling*. Non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019:151). Sedangkan *purposive sampling* adalah menentukan sampel dengan memberikan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019:153).

Berdasarkan teknik tersebut adapun kriteria yang akan menjadi penelitian yaitu :

1. Karyawan merupakan pegawai tetap staff PG. Jatiroto
2. Karyawan berusia minimal 25 tahun
3. Karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun

Adapun teori *Roscoe* yang mempunyai ketentuan jika menggunakan analisis regresi berganda maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Jumlah sampel yang semakin besar akan memberikan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan menjadi 20 sampel untuk setiap variabel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 20×3 variabel = 60 sampel.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Kidder (1981) dalam Sugiyono (2011) mengatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas dimana peneliti mempelajari kemudian menarik kesimpulan darinya. Berdasarkan definisi ini maka variabel penelitian adalah atribut atau nilai

seseorang, benda, atau aktivitas yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2011). Ada dua jenis variabel atau variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

a. Variabel Independen

Variabel tersebut adalah variabel stimulus, prediktor, pendahulu. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016: 39). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja.

b. Variabel Dependen

Variabel ini juga disebut dengan variabel output, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016: 39). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

3.5.2 Definisi Konseptual

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Suatu keadaan dimana pengikut dari seorang pimpinan transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat pada pimpinan tersebut. Mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awal diharapkan (Bass (2012: 129, di Ancokl). Penelitian ini menggunakan konsep Bass karena berfokus pada tingkat kebutuhan yang perlu dipenuhi pimpinan

organisasi. Seperti model sikap pimpinan, pimpinan mengevaluasi ide, jadi karyawan dapat mengekspresikan ide-ide terkecil sekalipun. Seorang pimpinan yang mempertimbangkan kebutuhan setiap karyawan, dan mendorong serta menginspirasi karyawan untuk mewujudkan ide-ide mereka.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Definisi konseptual motivasi menurut (Brury, 2016) Motivasi dapat diartikan sebagai mendorong seseorang untuk melakukan tindakan karena dia ingin melakukan tindakan. Ketika seorang individu termotivasi, mereka dapat memenuhi keinginan mereka, sehingga mereka membuat keputusan yang positif untuk melakukan sesuatu.

c. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian implementasi suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan maksud, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moheriono, 2014:95). Penelitian ini menggunakan konsep dari Moheriono, dengan melihat enam dimensi, yaitu efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keamanan. Dengan enam dimensi ini membantu untuk memudahkan peneliti dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja.

3.5.3 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2015:31) menerangkan bahwa definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Indra Kharis (2015), kepemimpinan transformasional adalah tipe pimpinan dengan pengaruh luar biasa yang mendorong pengikutnya untuk tidak mengutamakan kepentingan pribadi. Pimpinan transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam dirinya maupun organisasinya dan juga mampu menginspirasi pengikut untuk memberikan upaya ekstra dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Haris (2015) adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh yang ideal, yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi kuat dari pengikut terhadap pimpinan.
2. Pertimbangan individual, yaitu termasuk memberikan dukungan, semangat, dan pelatihan bagi para pengikut.
3. Motivasi inspirasional, yaitu meliputi penyampaian visi yang menarik, menggunakan simbol untuk fokus.
4. Stimulasi Intelektual (stimulasi intelektual), yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut tentang masalah dan mempengaruhi pengikut untuk melihat masalah dari perspektif baru.

b. Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012:312) Motivasi adalah keinginan untuk melakukan tindakan pada seseorang. Untuk menyesuaikan orang dengan kebutuhan organisasi, kita perlu memahami motivasi mereka yang bekerja untuk organisasi. Motivasi ini menentukan apa yang dilakukan orang dengan

pekerjaan. Adapun indikator motivasi kerja menurut Bahri (2017) adalah sebagai berikut :

1. Kinerja, yaitu bagaimana karyawan termotivasi mencapai target kinerja sesuai dengan bagiannya.
 2. Penghargaan, yaitu diperoleh dari pimpinan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.
 3. Tantangan, yaitu bagaimana karyawan sanggup menghadapi tantangan yang ada pada pekerjaan.
 4. Tanggung jawab, yaitu karyawan dapat bertanggung jawab atas setiap pekerjaannya.
 5. Pengembangan, yaitu terkait pelatihan jenjang karir karyawan.
 6. Keterlibatan, yaitu karyawan terlibat apapun terkait pekerjaan.
 7. Kesempatan, yaitu karyawan dapat memanfaatkan kesempatan kerja lebih baik lagi.
- c. Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam Sanjiwani, *et al.* (2016:1134-1135) menjelaskan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator kinerja menurut Robbins (2016:260) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan, dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kuantitas, yaitu jumlah pencapaian atau target pekerjaan yang dicapai karyawan.
3. Ketepatan waktu, yaitu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan serta dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, yaitu merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi atau perusahaan.
5. Kemandirian, yaitu tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan tugasnya tanpa menerima bantuan dari siapapun.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:133) Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen penelitian merupakan hal penting dalam penelitian karena berfungsi sebagai sarana untuk mengumpulkan data yang banyak guna menentukan keberhasilan suatu penelitian.

Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel dan selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukurannya disajikan oleh peneliti dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

NO	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	1. Pengaruh yang ideal (Perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi kuat dari bawahan terhadap atasan) 2. Pertimbangan individual (Pemberian dukungan,seman	1. Pimpinan mampu memberi pengaruh yang baik terhadap karyawan sehingga patuh terhadap aturan. 2. Pimpinan memberikan dukungan serta semangat bagi para karyawan. 3. Pimpinan memotivasi karyawan agar visi dan misi perusahaan dapat	Likert	Indra Kharis (2015)

NO	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		gat bagi bawahan)	tercapai.		
		3. Motivasi inspirasional (Penyampaian visi yang menarik)	4. Pimpinan mampu mendorong karyawan dalam pemecahan masalah pekerjaan yang dihadapi.		
		4. Stimulasi Intelektual (Perilaku meningkatkan kesadaran bawahan tentang permasalahan yang dilihat dari perspektif baru)			
2	Motivasi Kerja (X2)	1. Kinerja (Pencapaian karyawan dalam mencapai target pekerjaan) 2. Penghargaan (Sebuah apresiasi dari atasan terhadap prestasi kerja) 3. Tantangan (Sebuah rintangan yang dihadapi saat bekerja) 4. Tanggung Jawab (Sikap sungguh-sungguh dan siap dengan segala resiko yang dihadapi saat bekerja) 5. Pengembangan (Pelatihan jenjang karir karyawan) 6. Keterlibatan (Perilaku yang turut ikut serta pada sebuah kegiatan terkait pekerjaan) 7. Kesempatan (Suatu hal yang diberikan	1. Karyawan termotivasi mencapai target atau hasil kerja yang baik. 2. Karyawan mendapatkan penghargaan dari pimpinan atas target kinerja yang dicapai. 3. Karyawan mampu menghadapi segala tantangan pekerjaan. 4. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaannya. 5. Karyawan mengikuti pelatihan kinerja dalam peningkatan jenjang karir yang diadakan perusahaan. 6. Karyawan ikut serta terlibat kegiatan apapun terkait pekerjaan. 7. Karyawan mampu memanfaatkan kesempatan bekerja yang lebih baik..	Likert	Bahri (2017)

NO	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		atasan untuk karyawan dalam hal perubahan ke arah yang lebih baik)			
3	Kinerja (Y)	1. Kualitas pekerjaan (Tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan) 2. Kuantitas (Jumlah pencapaian atau target pekerjaan yang dicapai karyawan) 3. Ketepatan waktu (Tingkat pekerjaan yang mampu diselesaikan di awal waktu dan tidak terlambat) 4. Efektivitas (Tingkat penggunaan sumber daya perusahaan) 5. Kemandirian (Tingkat seseorang yang mampu menjalankan tugas tanpa menerima bantuan dari yang lain)	1. Karyawan mampu menunjukkan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan pencapaian target yang baik. 3. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tanpa terlambat. 4. Karyawan dapat menggunakan fasilitas dan sumber daya perusahaan dengan baik. 5. Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan mandiri tanpa menyuruh orang lain.	Likert	Robins (2016:260)

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya.

Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan. Observasi yang dilakukan pada penelitian ini dengan datang dan mengamati secara langsung obyek penelitian di PG. Jatiroto Lumajang.

3.7.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014:230) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Peneliti menyebarkan daftar pernyataan kepada karyawan staff PG. Jatiroto Lumajang yang menjadi responden dalam penelitian ini. Teknik skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan (Sugiyono, 2015).

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut ini bentuk skala *likert* antara lain:

- | | | |
|----|-----------------------------------|---|
| a. | Sangat setuju diberi skor | 5 |
| b. | Setuju diberi skor | 4 |
| c. | Ragu-ragu atau netral diberi skor | 3 |
| d. | Tidak setuju diberi skor | 2 |
| e. | Sangat tidak setuju diberi skor | 1 |

3.7.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam sebuah penelitian. Dokumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu berupa data-data nama karyawan staff PT. Pabrik Gula Jatiroto Lumajang.

3.7.4 Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2017:291) studi kepustakaan merupakan langkah penting dimana seorang peneliti menentukan topik penelitian kemudian langkah selanjutnya melakukan kajian teoritis dan referensi yang terkait dengan penelitian yang dilakukan. Studi pustaka dalam penelitian ini yaitu membaca literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, dan berupa teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang berhubungan dengan penelitian diperoleh dari sumber buku, jurnal, skripsi, maupun internet.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan proposal (Sugiyono, 2015:331). Analisis dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda terdiri dari variabel independen Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja, variabel dependen Kinerja dengan alat uji SPSS. Selanjutnya dilakukan analisis dan uji pengaruh menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.8.1 Uji 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 dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang diajukan valid atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengatakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa akurat sebuah tes melakukan fungsi pengukurannya. Alat ukur yang valid tidak hanya menampilkan data secara konsisten, tetapi juga memberikan gambaran tentang data tersebut. Suatu instrumen dikatakan memiliki validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi atau memberikan hasil pengukurannya sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran (Afandi et al, 2019). Dimana kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan r_{tabel} dan r_{hitung} dengan ketentuan nilai lebih besar dari 0,2542.

Validitas menurut Ghazali (2018:51) digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlation item total correlation) dengan r_{tabel}

menggunakan ketentuan degree of freedom (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah :

$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid.

$r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268), uji reliabilitas adalah derajat konsistensi, stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Uji realibilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien Alpha Cronchbach (Nugroho, 2011:33). Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval Alpha Cornbach	Tingkat Reliabilita
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 Uji Asumsi Klasik

Peneliti harus mengidentifikasi asumsi yang mendasarinya. Jika asumsi yang dimaksud tidak terpenuhi, maka hasil analisis dapat berbeda dengan kenyataan (bias). Berikut asumsi yang meliputi (Prayitno, 2018:132):

- a. Variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linier (garis lurus)
- b. Variabel dependen adalah kontinu dan harus memiliki skala interval. Variasi selisih nilai aktual dan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi dalam Y' . Artinya, nilai $(Y - Y')$ harus sama untuk semua nilai Y' . Dalam hal ini, didasarkan pada "*homoscedasticity*". Selain itu, residual atau $(Y - Y')$ harus normal dengan rata-rata nol.
- c. Nilai observasi berurutan dari variabel terikat harus tidak berhubungan (tidak berkorelasi). Pelanggaran asumsi ini disebut "*autocorrelation*" atau "autokorelasi". Autokorelasi sering terjadi ketika data dikumpulkan selama periode waktu tertentu (*time series data*).

- d. Variabel bebas tidak boleh berkorelasi dengan variabel bebas lainnya dalam model. Jika variabel independen berkorelasi tinggi (positif atau negatif), kita akan berbicara tentang "*multicollinearity*".

a. Uji Normalitas Data

Penggunaan model analisis pengaruh terikat dengan asumsi bahwa data harus berdistribusi normal untuk mendapatkan hasil yang tidak bias. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal sehingga dapat digunakan secara statistik dan parametrik. Normalitas data dapat diuji dengan berbagai cara (Prayitno, 2018:132):

- a. Dengan pengukur bentuk, (*measure of shape*), distribusi normal menjadi simetris dengan nilai mean, median, dan mode yang mengumpul di titik tengah.
- b. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *skewness*. Untuk melakukan ini, uji Z yang membutuhkan suatu nilai *statistic* yaitu nilai *skewness* sebagai ukuran kemencengan sebaran. Jika *skewness* bernilai positif berarti sebaran data menceng ke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negatif berarti sebaran data menceng ke kanan.
- c. Selanjutnya nilai Z dihitung sebagai 8 dibandingkan dengan nilai Z dalam tabel, tanpa memperhatikan tandanya. Jika nilai Z lebih kecil dari nilai Z pada tabel, maka asumsi normalitas terpenuhi atau data terdistribusi normal.
- d. Uji normalitas juga dapat dihitung dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat *normal probability plot pada output SPSS*. Jika nilai-nilai sebaran data berada di sekitar garis lurus diagonal, maka persyaratan normalitas terpenuhi.

Dari hasil SPSS dapat dilihat jika nilai $\text{Sig} > \alpha$ (taraf signifikansi = 0,05 atau 5%). Maka dapat disimpulkan bahwa data sampel distribusi normal. Uji normalitas juga didapat dari grafik *normal probability plot*. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas (Widarjono, 2015: 90).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $\text{VIF} = 1/\text{tolerance}$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \leq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual yang satu dengan residual yang lain pada semua pengamatan model regresi. Pada dasarnya model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya

heteroskedastisitas. Jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang maka di asumsikan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas (Sunyoto, 2011: 91).

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Analisis regresi linear berganda akan dilakukan jika jumlah variabel independen minimal dua. Menurut Sugiyono (2012:277) persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 \text{GKT} + \beta_2 \text{MK} + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen yaitu kinerja karyawan

α = konstanta

β = koefisien regresi variabel independen

GKT = variabel gaya kepemimpinan transformasional

MK = variabel motivasi kerja

e = error

3.8.4 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linear berganda selanjutnya dilakukan suatu pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y).

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar mempengaruhi terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan secara simultan yang di uji dengan signifikan.

Beberapa langkah pengujian hipotesis (Sugiyono,2015:101) :

1. Merumuskan Hipotesis

a. Hipotesis pertama

H1 : Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PG. Jatiroto Lumajang

H1 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PG. Jatiroto Lumajang

b. Hipotesis Kedua

H2 : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PG. Jatiroto Lumajang

H2 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PG.
Jatiroto Lumajang

c. Hipotesis Ketiga

H3 : Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PG. Jatiroto Lumajang

H3 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PG. Jatiroto Lumajang

2. Menentukan tingkat signifikan dan derajat kebebasan

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05. Untuk derajat kebebasan menggunakan rumus $df = n - 2$, n adalah ukuran sampel. Nilai signifikansi $\leq 0,05$ berarti hipotesis diterima dan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Model)

Menurut Agus Widarjono (2015:19) uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikan model regresi. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada regresi dengan membandingkan mean square dari regression dan mean square dari residual, sehingga diperoleh hasil yang disebut F_{hitung} .

$$F = \frac{MS_{Regression}}{MS_{Residual}}$$

Kriteria pengukuran yang digunakan :

1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada pengaruh signifikan dari semua variabel

bebas terhadap variabel terikat.

- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 (Koefisien Korelasi) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen atau independen dari 0-1. Kecilnya nilai koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variabel dependen. Di sisi lain, nilai koefisien determinasi yang besar mendekati 1, sehingga variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Riyanto, S. & Hatmawan, A. 2020: 141).

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini akan digunakan untuk mencapai berapa besarnya pengaruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan pada PG. Jatiroto Lumajang.