

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah suatu penelitian dengan mengambil kesimpulan berdasarkan olah hasil pengujian hipotesis secara statistika sehingga penelitian ini bersifat inferensial (Djaali, 2020:3). Menurut Yusuf (2017:45) “pada penelitian kuantitatif sejak awal proses penyusunan proposal telah melakukan syarat ataupun prosedur yang dibutuhkan”. Penelitian kuantitatif cocok digunakan untuk pembuktian atau konfirmasi dan juga merupakan sebuah penelitian yang berdasarkan pada teori-teori yang relative menggunakan angka dalam proses pengumpulan data, penafsiran data dan penampilan dari hasilnya untuk menentukan apakah teori tersebut benar.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis variabel independen (X) gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan pengembangan karir terhadap variabel dependen (Y) prestasi kerja, maka dengan hal itu penelitian ini menggunakan teknis analisis Regresi Linier Berganda. Teknik tersebut dilakukan dengan uji hipotesis yang akan menyatakan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel dependen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1), pelatihan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y).

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015:86) yang berpendapat bahwa “objek penelitian merupakan sifat seseorang, objek, atau

keinginan yang bervariasi yang akhirnya akan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diketahui kesimpulannya”. Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen (X) gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan pengembangan karir, terhadap variabel dependen (Y) prestasi kerja.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dan memberikan data kepada pengumpul data melalui observasi dan wawancara dari kuesioer yang disebarkan (Sugiyono, 2015:187). Sumber data dari penelitian ini berupa tanggapan oleh guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015:187). Sehingga perolehan data tersebut berupa dokumen, ataupun data daftar nama guru dan karyawan yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dari penelitian ini adalah sumber data internal dan sumber data eksternal, sebagai berikut:

- a. Data Internal

Menurut Paramita & Rizal (2018:72) mengemukakan bahwa “data internal adalah data yang diperoleh dari dalam organisasi, lembaga ataupun

perusahaan”. Data internal penelitian ini diperoleh dari SMK Al Maliki Sukodono berupa data nama guru dan karyawan.

b. Data Eksternal

Menurut Paramita & Rizal (2018:72) mengemukakan pendapatnya bahwa “data eksternal adalah data yang diperoleh dari luar organisasi, lembaga ataupun perusahaan”. Data eksternal penelitian ini adalah berupa teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli dengan penelitian yang diperoleh dari buku, jurnal, skripsi, dan internet.

3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:119) menjelaskan bahwa “populasi merupakan wilayah generalisasi yang merujuk pada sekelompok obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari penjelasan tersebut bahwa yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SMK Al Maliki Sukodono Lumajang sebanyak 45 orang.

3.4.2 Sampel & Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:120). Pada penelitian ini penulis menggunakan guru dan karyawan pada SMK Al Maliki Sukodono Lumajang sebanyak 45 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus yang merupakan metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* merupakan Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015:125). Kriteria responden yang telah ditentukan dalam penelitian ini serta yang sesuai sebagai sumber data adalah guru dan karyawan di SMK Al Maliki yang berjumlah 45 orang.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:79) secara teoritis menjelaskan bahwa “variabel penelitian merupakan atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain”. Pada dasarnya variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian yang akan dilakukan. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel penelitian merupakan sesuatu hal yang berbagai macam bentuk yang akan diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga akan menghasilkan informasi kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari 4 variabel, antara lain 3 variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan pengembangan karir serta 1 variabel dependen yaitu prestasi kerja.

a. Variabel Independen

Variabel independen biasa disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi timbulnya perubahan dari variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2020:80).

Adapun variabel independen dalam penelitian ini antara lain gaya kepemimpinan transformasional (X_1), pelatihan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen atau bisa disebut variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat atau variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2020:80). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pengungkapan definisi atau pengertian yang mengacu kepada para ahli. Sehingga pengertian tersebut diikuti oleh kutipan dari pakar (Paramita & Rizal, 2018:74).

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Definisi kepemimpinan transformasional dijelaskan oleh Muttaqin *et al.*, (2019) yang mengatakan bahwa “kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi, inovasi, inspirasi dan memberi wewenang kepada bawahannya serta dapat menghasilkan tingkat usaha melebihi dengan apa yang dicapai sebelumnya”.

b. Pelatihan Kerja (X_2)

Menurut Nugroho (2019) menjelaskan bahwa “pelatihan kerja atau *training* merupakan suatu proses pembelajaran atau persiapan diri individu atau kelompok untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam suatu organisasi”. Bentuk kegiatan dalam pelatihan ini berupa peningkatan

kemampuan intelektual untuk dapat melaksanakan tugas seorang karyawan yang lebih baik.

c. Pengembangan Karir (X_3)

Definisi pengembangan karir yang paling umum digunakan adalah oleh Tupriatna *et al.*, (2022) yang mengatakan “bahwa pengembangan karir merupakan suatu kegiatan atau proses meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan tujuan untuk mencapai karir yang diinginkan”. Pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai perpindahan tanggung jawab kepada karyawan yang lebih tinggi sehingga hak dan kewajibannya semakin tinggi pula.

d. Prestasi Kerja (Y)

Menurut Hasibuan (2015:105) yang menjelaskan bahwa “prestasi kerja merupakan sebuah pencapaian yang diperoleh oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya”.

3.5.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penguraian variabel secara operasional dengan mengacu pada pendapat para ahli disertai dengan indikator- indikator variabel dengan skala pengukuran (Paramita & Rizal, 2018:75).

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan cara kepemimpinan dari seorang pemimpin yang berfokus pada tujuan utama dengan cara memotivasi dan

memberi dorongan karyawan untuk menekuni di bidangnya masing-masing.

Adapun indikator dari gaya kepemimpinan transformasional antara lain:

- 1) Pengaruh Ideal
Pengaruh ideal merupakan sikap seorang pemimpin yang membangkitkan emosi dan ambisi yang tinggi dari seorang karyawan.
- 2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)
Motivasi inspirasional merupakan sikap yang dimiliki oleh pemimpin yang transformasional dengan cara menyampaikan visi yang menarik dan memberi contoh dan apresiasi terbaik bagi karyawan.
- 3) Konsiderasi Individu (*Individualized Consideration*)
Konsiderasi individu merupakan sikap seorang pemimpin yang memberi peluang terhadap karyawan untuk bersedia mendengarkan keluhan kesah para karyawan.

Berdasarkan indikator-indikator tentang gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert sebagai berikut:

- a) Kepala Sekolah sesekali mengartikulasikan visi, misi, dan tujuan kepada guru dan karyawan sehingga dapat membangkitkan dan semangat kerja guru dan karyawan SMK Al Maliki Sukodono.
- b) Kepala Sekolah memberi motivasi dan menjadi contoh untuk kesuksesan guru dan karyawan SMK Al Maliki Sukodono.
- c) Kepala Sekolah memotivasi dan memberi solusi di setiap permasalahan yang dialami oleh guru dan karyawan SMK Al Maliki Sukodono.

b. Pelatihan Kerja (X_2)

Pelatihan kerja atau *training* merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan dengan cara peningkatan skill dengan tujuan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi. Adapun indikator dari pelatihan kerja antara lain:

- 1) Analisis Kebutuhan Pelatihan
Analisis kebutuhan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dari peserta pelatihan baik tingkat organisasi, jabatan, maupun pegawai.
- 2) Sasaran Pelatihan
Sasaran pelatihan harus sesuai dengan tujuan utama dari pelatihan . Jika sasarannya untuk menambah keterampilan maka harus mengadakan pelatihan dalam bentuk praktik kegiatan.
- 3) Kurikulum Pelatihan
Pelaksanaan pelatihan harus berkaitan dengan jangka waktu penyelenggara dan kategorisasi pelatihan misalnya kategori inti, pokok, penunjang dll.
- 4) Peserta Pelatihan
Indicator penting dari pelatihan dalam peserta pelatihan karna hal ini bertujuan untuk memberi pengetahuan kepada peserta atas tanggung jawab yang akan dilaksanakan.
- 5) Pelatih / Instruktur (*Trainer*)
Pelatih harus benar-benar menguasai materi pelatihan.
- 6) Pelaksanaan
Pelatih menyampaikan materi yang telah dikuasai sehingga tujuan utama peserta bisa tercapai.
- 7) Evaluasi Pelatihan
Membandingkan hasil yang diperoleh pada tahap akhir dengan tujuan yang diharapkan oleh pelaksana pelatihan.

Berdasarkan indikator-indikator pelatihan kerja dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert sebagai berikut:

- a) Pelatihan yang telah dilaksanakan sudah sesuai dengan kebutuhan guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono.
- b) Pelatihan yang dilaksanakan sudah tepat sasaran dan berkeadilan.
- c) Kurikulum dan materi pelatihan mudah dipahami dan sesuai dengan kebutuhan guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono.
- d) Peserta pelatihan sudah memenuhi kualifikasi persyaratan sebagai guru mapel dan karyawan administrasi yang telah mendapat rekomendasi dari pimpinan.
- e) Pelatih dan instruktur sudah memenuhi kualifikasi persyaratan.
- f) Pelaksanaan pelatihan sudah sesuai prosedur yang ditetapkan oleh pelaksana pelatihan.

g) Setelah pelaksanaan pelatihan, guru dan karyawan dapat berbagi pengetahuan kepada rekan sejawat.

c. Pengembangan Karir (X₃)

Pengembangan karir merupakan kemajuan ataupun tindakan yang diambil oleh serang karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja yang lebih baik. Adapun indikator dari pengembangan karir antara lain:

- 1) Perencanaan karir
Proses perencanaan yang **dirancang** karyawan dengan maksud mengetahui sasaran karir sesuai bidang yang dimiliki.
- 2) Pengembangan karir individu
karyawan harus **menerima** tugas dan wewenang dan **mencoba** menggali serta mengembangkan bakat dan pengetahuannya.
- 3) Pengembangan karir yang **didukung** oleh departemen SDM
Bimbingan manajer serta lingkungan sekitar dapat mempengaruhi karir setiap individu karyawan.
- 4) Peran umpan balik terhadap kinerja
Umpan balik dibutuhkan karena menyangkut upaya-upaya pengembangan karir yang sangat **relative** dibutuhkan.

Berdasarkan indikator-indikator pengembangan karir dalam pelatihan ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert sebagai berikut:

- a) Saya memiliki perencanaan karir selama bekerja.
- b) Saya selalu berusaha mengembangkan potensi dan bakat melalui berbagai aktivitas dan pelatihan.
- c) Saya mendapat dukungan dari lembaga dan instansi untuk pengembangan diri dan meningkatkan kemampuan bekerja.
- d) Saya memiliki persiapan dan loyalitas kelembagaan dalam setiap pekerjaan.

d. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan sebuah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi dan tujuan pekerjaan tertentu dengan waktu yang ditentukan. Adapun indikator dari prestasi kerja antara lain:

- 1) Hasil kerja
Tinggi rendahnya kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 2) Inisiatif
Tingkat respon yang baik serta tanggapan yang cepat dalam melaksanakan tugas khususnya penanganan masalah.
- 3) Pengetahuan pekerjaan
Tinggi rendahnya tingkat pengetahuan dan kemampuan yang terkait dengan pekerjaan yang akan langsung berpengaruh terhadap hasil kerja.
- 4) Kecekatan mental
Tinggi rendahnya kecepatan ketika menerima intruksi dan arahan kerja sehingga dapat menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja.
- 5) Sikap
Tinggi rendahnya semangat dan mempunyai ambisi yang tinggi dalam melaksanakan tugas.
- 6) Disiplin waktu dan absensi
Tinggi rendahnya ketepatan waktu baik itu dalam tingkat kehadiran ataupun target waktu penyelesaian tugas dan pekerjaan.

Berdasarkan indikator-indikator prestasi kerja dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert sebagai berikut:

- a) Saya mampu meningkatkan kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa meninggalkan tugas.
- c) Saya berhak mendapat pelatihan praktik sesuai dengan tupoksi yang akan berpengaruh terhadap hasil kerja.
- d) Saya mampu bekerja tepat waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.
- e) Saya mampu meningkatkan semangat kerja dan kreatifitas serta menjaga sikap dan perilaku.
- f) Saya mampu datang tepat waktu dan disiplin terhadap segala pekerjaan yang diberikan.

3.6. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2015:147) penelitian dilakukan dengan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Sehingga dijelaskan bahwa instrumen penelitian adalah sebuah alat ukur yang digunakan untuk mengukur keadaan sosial atau alam yang sedang diteliti, sehingga variabel dapat dinyatakan sebagai variabel penelitian. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan ada 4, antara lain:

- a. Instrumen untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional
- b. Instrumen untuk mengukur pelatihan kerja
- c. Instrumen untuk mengukur pengembangan karir
- d. Instrumen untuk mengukur prestasi kerja

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai bahan acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang terdapat pada alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2020:164). Dengan adanya skal pengukuran ini variabel akan berbentuk angka sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Dalam variabel ini dapat ditentukan table instrument yang didapatkan dari pengumpulan data meliputi variabel, indikator, item pernyataan, skal pengukuran dan sumber yang dapat dicermati dalam table berikut:

Tabel 3.1. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Pengaruh Ideal	Kepala Sekolah sesekali mengartikulasi visi, misi dan tujuan kepada guru dan	Ordinal	(Auerin <i>et al.</i> , 2021)

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			karyawan sehingga dapat membangkitkan semangat kerja SMK Al Maliki Sukodono.		
		Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)	Kepala sekolah memberi motivasi dan menjadi contoh yang baik untuk kesuksesan guru dan karyawan SMK Al Maliki Sukodono.		
		Konsiderasi Individu (<i>Individualized Consideration</i>)	Kepala Sekolah memotivasi dan memberi solusi disetiap permasalahan yang dialami guru dan karyawan SMK Al Maliki Sukodono.		
2.	Pelatihan Kerja (X ₂)	Analisis Kebutuhan Pelatihan	Pelatihan yang telah dilaksanakan sudah sesuai dengan kebutuhan guru dan karyawan SMK Al Maliki Sukodono.	Ordinal	(Priansa, 2018:184-192)
		Sasaran Pelatihan	Pelatihan yang dilaksanakan sudah tepat sasaran dan berkeadilan.		
		Kurikulum Pelatihan	Kurikulum dan materi pelatihan mudah dipahami dan sesuai dengan		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			kebutuhan guru dan karyawan SMK Al Maliki Sukodono.		
		Peserta Pelatihan	Peserta pelatihan sudah memenuhi kualifikasi persyaratan seperti guru mapel dan karyawan administrasi yang telah mendapat rekomendasi dari pimpinan.		
		Pelatih / Instruktur	Pelatih dan instruktur sudah memenuhi kualifikasi persyaratan.		
		Pelaksanaan	Pelaksanaan pelatihan sudah sesuai prosedur yang ditetapkan oleh pelaksana pelatihan.		
		Evaluasi Pelatihan	Setelah pelaksanaan pelatihan, guru dan karyawan dapat berbagi pengetahuan kepada rekan sejawat.		
3.	Pengembangan Karir (X ₃)	Perencanaan Karir	Saya memiliki perencanaan karir selama bekerja.	Ordinal	(Priansa, 2018:161-162)
		Pengembangan Karir Individu	Saya selalu berusaha mengembangkan potensi dan bakat melalui		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			berbagai aktivitas dan pelatihan.		
		Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM	Saya Mendapat dukungan dari Lembaga dan instansi untuk pengembangan diri dan meningkatkan kemampuan bekerja.		
		Peran Umpan Balik terhadap Kinerja	Memiliki persiapan dan loyalitas kelembagaan dalam setiap pekerjaan.		
4.	Prestasi (Y)	Kerja Hasil Kerja	Saya mampu meningkatkan kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.	Ordinal	(Sutrisno, 2016:152)
		Inisiatif	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa meninggalkan tugas.		
		Pengetahuan Pekerja	Saya berhak mendapat pelatihan praktik sesuai dengan tupoksi yang akan berpengaruh terhadap hasil kerja.		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		Kecekatan Mental	Saya mampu bekerja tepat waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.		
		Sikap	Saya mampu meningkatkan semangat kerja dan kreatifitas serta menjaga sikap dan perilaku.		
		Dimensi Waktu dan Absensi	Saya mampu datang tepat waktu dan disiplin terhadap segala pekerjaan yang diberikan.		

Sumber: Variabel, Indikator, Instrumen, dan Skala Penelitian.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Menurut Siregar (2015:17) menjelaskan bahwa “pengumpulan data merupakan proses pengumpulan data baik data primer maupun sekunder didalam suatu kegiatan penelitian”. Pengumpulan data ini merupakan proses yang amat penting, karena nantinya data yang telah terkumpul akan digunakan untuk pemecahan masalah yang diteliti dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

3.7.1 Kuesioner

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan memberikan pernyataan kepada responden dijawab. Kuesioner sering menggunakan skala penilaian. Teknik ini membantu menyederhanakan dan melihat tolak ukur pelaku dan sikap responden (Purwansa *et al.*, 2022). Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan dan

dapat diberikan langsung kepada responden atau dapat melalui internet. Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan dalam penelitian ini akan diberikan kepada guru dan karyawan yang bekerja di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang, dengan harapan peneliti bisa mendapatkan data akurat dari responden tentang gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat setuju/selalu/sangat positif (SS/SL)	5
2	Setuju/sering/positif (ST/SR)	4
3	Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
4	Tidak setuju/hampir tidak pernah/negative (TS/TP)	2
5	Sangat tidak setuju/tidak pernah (ST/TP)	1

Sumber : (Siregar, 2015:26)

3.7.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:220) menjelaskan bahwa “wawancara merupakan teknik untuk pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan dengan tujuan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan untuk mengetahui hal-hal terkait responden secara langsung dengan metode *face to face*”. Penelitian ini melakukan wawancara terhadap salah satu guru di SMK Al Maliki untuk mengetahui beberapa permasalahan yang ada di SMK Al Maliki Sukodono.

3.7.3 Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2015:93) mengatakan bahwa “studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian dengan cara membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti”. Teori-teori yang mendukung

penelitian ini, peneliti telah melakukan studi kepustakaan dari literatur-literatur yang sudah ada maupun pada penelitian terdahulu.

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses mencari dan Menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil observasi, catatan lapang, wawancara, dan dokumentasi dengan menggunakan cara pengorganisasian data ke dalam kategori, menyusun ke dalam pola, menjabarkan dan membuat kesimpulan sehingga hasil tersebut dapat dipahami oleh diri sendiridan orang lain (Sugiyono, 2015:402).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan bentuk analisis yang menghubungkan antara dua atau lebih variabel bebas (independen) yakni gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan pengembangan karir dengan variabel terikat (dependen) yakni prestasi kerja. Penelitian ini melakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS. Mengenai metode data yang dipakai dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

3.8.1 Pengujian Instrumen

sebelum melakukan pengujian pada hipotesis, maka peneliti perlu melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner sebelum menjaring data responden. Hal ini dilakukan karena ketika peneliti menyebar kuesioner, maka data harus valid dan reliabel agar pengujian hipotesis tahap berikutnya bisa dilakukan.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:430) “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang akan dilaporkan ke peneliti”. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang sama antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek penelitian.

Validitas ini juga merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Apabila korelasi setiap faktor positif dan besarnya adalah 0,3 ke atas maka faktor tersebut adalah *construct* yang kuat. Pada penelitian ini apabila korelasi antara skor butir kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas atau yang biasa disebut dengan uji kehandalan merupakan uji konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner (Ghozali, 2016:147). Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sampai mana alat pengukur dapat menghasilkan data yang valid. Banyak metode pengujian reliabilitas yang menggunakan metode penelitian *Cornboach's Alpha* karena mampu dalam menguji secara koefisien dan reliabel (Sugiarto, 2017:208).

Pengujian reliabilitas data penelitian dengan menghitung ukuran *Cornboach's Alpha*. Penelitian dianggap reliabel jika *Cornboach's Alpha* minimal 0,8. Namun ada pendapat lain yang menyatakan bahwa *Cornboach's Alpha* minimal 0,6 sudah cukup untuk menyimpulkan data penelitian dengan pasti atau reliabel (Algifari, 2015:96).

Tabel 3.3 Indeks Kriteria *Reabilitas*

No	Interval <i>Cornbanch's Alpha</i>	Tingkat <i>Reabilitas</i>
1	0,000 – 0,20	Kurang <i>Reliabel</i>
2	0,201 – 0,40	Agak <i>Reliabel</i>
3	0,401 – 0,60	Cukup <i>Reliabel</i>
4	0,601 – 0,80	<i>Reliabel</i>
5	0,801 – 1,00	Sangat <i>Reliabel</i>

Sumber: Sudaryono, (2018:322)

3.8.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif atau yang biasa disebut juga statisti deduktif merupakan statistika yang kegunaannya mencakup cara-cara mengumpulkan data, Menyusun atau mengatur data, mengolah data, menyajikan data dan menganalisis data angka. Statistik deskriptif fokus dalam membahas cara mengumpulkan data, menyederhanakan angka yang diamati, dalam hal ini meringkas dan menyajikan. Statistik deskriptif juga mengukur pemusutan dan penyebaran data yang berguna untuk memperoleh gambaran atau informasi yang lebih menarik untuk mudah dipahami (Sugiyono, 2015:120).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu pengujian yang berguna untuk meneliti suatu data sehingga data tersebut memnuhi syarat untuk diteliti dan dapat menjawab hipotesis penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas suatu pengujian yang bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Hatmawan *et al.*, 2020:137). Cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normalitas data,

dapat menggunakan analisis grafik dan uji statistic dengan uji statistic non parametik *Kolmogrov Sminov (K-S) Kurtosis* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) H_0 : nilai sig $> 0,05$ maka data residual terdistribusi normal.
- 2) H_a : nilai sig $< 0,05$ maka data residual tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Kurniawan (2014:157) “dilakukannya uji multikolinieritas adalah untuk memastikan yang ada didalam sebuah model regresi apakah ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas”. Pengujian ini berpacu pada *Variance Inflation Factor (VIF)* dimana jika nilai < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$ maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Semakin tinggi VIF, maka semakin rendah tolerance (Hatmawan *et al.*, 2020:139).

Kriteria yang harus dipenuhi untuk mendeteksi multikolinieritas antara lain :

- 1) Apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Semakin tinggi VIF, maka akan semakin rendah nilai tolerancinya.
- 2) Apabila nilai koefisien korelasi antar variabel independen kurang dari 0,70 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.
- 3) Apabila nilai koefisien determinasi baik R^2 maupun adjusted R^2 diatas 0,60 namun tidak adanya variabel independent yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka model tersebut multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk melihat adanya ketidaksamaan antara varian residual pengamatan satu dengan pengamatan yang lainnya (Kurniawan, 2014:158). Jika varian dari residual setiap observasi tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda. Kriterianya antara lain:

- 1) Apabila terdapat pola tertentu, misalnya terdapat titik-titik yang ada menggambarkan suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, selanjutnya menyempit) maka dinyatakan hal tersebut dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila titik-titik membentuk pola yang tersebar diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini untuk mengetahui suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan menggunakan bantuan *software* SPSS.

3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan sebagai keakuratan prediksi berdasarkan pengaruh serhata menghubungkan antara 2 variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) dengan variabel dependen (Y) (Siregar, 2015:301). Persamaan regresi linier pada umumnya dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

X₁ = Variabel independen 1

X₂ = Variabel independen 2

X₃ = Variabel independen 3

β = Koefisien regresi variabel independen

ε = *error*

Perumusan persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.GKT + \beta_2.PLK + \beta_3.PK + \varepsilon$$

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

X₁ = Gaya kepemimpinan transformasional

X₂ = Pelatihan kerja

X₃ = Pengembangan karir

β = Koefisien regresi variabel independen

ε = *error*

Analisis regresi linier berganda ini juga digunakan untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan antara variabel independen dengan variabel dependen. Maka dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui variabel independen gaya kepemimpinan

transformasional, pelatihan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh dominan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja.

3.8.5 Pengujian Hipotesis

Langkah selanjutnya yang harus dilakukan apabila telah melakukan analisis regresi linier berganda adalah melakukan pengujian hipotesis yang berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1), pelatihan kerja (X_2), pengembangan karir (X_3) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) baik secara simultan maupun parsial.

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Hatmawan *et al.*, (2020:141) menjelaskan bahwa uji t atau bisa disebut dengan uji parsial yang mempunyai tujuan untuk menguji signifikan pengaruh se-signifikan parsial antara variabel independen dan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional (X_1), pelatihan kerja (X_2), pengembangan karir (X_3) terhadap prestasi kerja (Y).

Adapun Langkah-langkah yang dilakukan untuk melakukan uji t (uji parsial) antara lain:

1) Merumuskan hipotesis

a) Hipotesis pertama

H_0 = Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang.

H_a = Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang.

b) Hipotesis kedua

H_0 = Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang.

H_a = Pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang.

c) Hipotesis ketiga

H_0 = Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang.

H_a = Pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang.

2) Kriteria Pengujian:

a) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikan) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikan) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

3) Hitung nilai t_{tabel} dengan rumus $df = N-2$

4) Membuat kesimpulan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

b. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Menurut Divira *et al.*, (2023:40) uji F atau bisa disebut dengan uji kelayakan model dilakukan untuk menguji signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara serempak. Uji kelayakan model mempunyai tujuan untuk menguji apakah model yang ada pada penelitian layak digunakan atau tidak. Langkah-langkah dalam uji kelayakan model (Uji F) antara lain:

- 1) Menentukan taraf nyata sebesar 5%.
- 2) Menentukan besarnya *p-value* yang diperoleh dari hasil pengujian dengan program SPSS.
- 3) Kriteria pengujian:
 - a) Bila nilai *p-value* dari $F \geq \alpha$ sebesar 5% artinya model penelitian tidak layak untuk digunakan.
 - b) Bila nilai *p-value* dari $F < \alpha$ sebesar 5% artinya model penelitian layak untuk digunakan.

3.8.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Hatmawan *et al.*, (2020:141) menjelaskan analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selain itu juga digunakan untuk mengukur dan memperjelas dari variabel independen terhadap variabel dependen (Widarjono, 2015:266).

Untuk mengetahui seberapa tingkat ketepatan yang baik dalam Analisa regresi, ditunjukkan dari besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0-1. Jika suatu koefisien determinasi 0 artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap

variabel dependen. Cara agar mengetahui koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan *R Square*. Koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur dan memperjelas pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi guru dan karyawan di SMK Al Maliki Sukodono Lumajang.

