

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Sugiyono (2018:08) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai teknik yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan untuk mengevaluasi hipotesis melalui pengumpulan data dengan menggunakan peralatan penelitian dan pengolahan data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini ditentukan oleh tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel (X) seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif mempengaruhi variabel (Y), kinerja guru.

#### **3.2. Objek Penelitian**

Objek penelitian mengacu pada suatu keadaan atau kondisi yang memberikan gambaran atau penjelasan mengenai situasi yang berkaitan dengan topik penelitian, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang subjek penelitian. Investigasi atau studi sistematis yang dilakukan untuk menemukan pengetahuan atau informasi baru.

Menurut Supriati (2012:38) objek penelitian merujuk kepada variabel yang diselidiki oleh peneliti di lokasi atau tempat penelitian berlangsung. Menurut Satibi (2011:74), istilah "objek penelitian" secara umum mengacu pada pemetaan atau deskripsi menyeluruh tentang wilayah atau sasaran penelitian, termasuk tugas

pokok, struktur organisasi, sejarah perkembangan, karakteristik wilayah, dan fungsi-fungsi lain yang berkaitan dengan tujuan pemetaan. Sebagai hasilnya, objek penelitian merupakan fokus ilmiah yang menjadi sasaran untuk mengumpulkan informasi dan menentukan partisipan, topik, jadwal, dan lokasi penelitian.

Penelitian ini akan di lakukan di SMK Raden Rahmat Mojosari yang merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan swasta yang berada di Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dalam Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) SMK Raden Rahmat Mojosari. Lama waktu penelitian di SMK Raden Rahmat Mojosari dilakukan selama 4 bulan, dari bulan Februari sampai dengan bulan Mei 2024.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1. Jenis Data**

Dalam melakukan suatu penelitian, hal yang harus dilakukan adalah menggali data-data dari objek penelitian yang diperlukan dengan maksud dan tujuan penelitian. Adapun penelitian ini menggunakan data sebagai berikut:

##### **a. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data langsung yang diberikan kepada pengumpul data tanpa adanya perantara. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:09) Data primer adalah informasi yang didapatkan langsung dari sumbernya, pada umumnya melalui pengisian kuesioner atau wawancara.

Data primer adalah informasi yang langsung diperoleh dari sumber penelitian, seperti yang ditentukan oleh pendapat dari para ahli. Data primer dikumpulkan dalam penelitian ini dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara dengan tenaga pendidik di SMK Raden Rahmat Mojosari.

#### **b. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2019:194) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul, data diberikan melalui orang lain atau dokumen. Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, dan biasanya dalam bentuk dokumen atau publikasi, dan sudah tersedia dalam bentuk yang lengkap, seperti yang dikatakan oleh Supriyanto dan Maharani (2013:09).

Jadi dapat disimpulkan bahwa data sekunder merupakan data yang tidak diperoleh secara langsung dari sumber penelitian disebut sebagai data sekunder. Data sekunder berfungsi sebagai referensi tambahan dan memperkuat data primer dalam penelitian ini.

#### **3.3.2. Sumber Data**

Menurut Paramita & Rizal (2018:72) dua sumber data utama yang digunakan dalam penelitian adalah sumber data internal dan eksternal. Data internal dikumpulkan dari dalam organisasi atau perusahaan, sedangkan data eksternal bersumber dari luar organisasi atau perusahaan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data internal, yaitu data yang bersumber dari SMK Raden Rahmat Mojosari.

### **3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

#### **3.4.1. Populasi**

Berdasarkan ungkapan dari Paramita & Rizal (2021:59) populasi adalah sekumpulan kejadian, objek, atau individu yang mempunyai kesamaan dan dijadikan subjek perhatian peneliti yang mereka anggap sebagai ruang lingkup penelitian.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh guru yang bekerja di SMK Raden Rahmat Mojosari sejumlah 97 guru.

#### **3.4.2. Sampel**

Berdasarkan pandangan Sugiyono (2018: 118) Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang menjadi fokus penelitian. Ukuran sampel adalah kriteria yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang tepat yang akan digunakan dalam studi tersebut. Sample dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang merupakan seluruh guru pada SMK Raden Rahmat Mojosari yang berjumlah 97 guru. Sehingga jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini yaitu 97 responden.

#### **3.4.3. Teknik Sampling**

Seperti yang dikatakan oleh Sugiyono (2018:128) Teknik sampling adalah cara untuk memilih sampel yang nantinya akan digunakan dalam sebuah penelitian, pada dasarnya teknik sampling dikelompokkan menjadi dua yaitu “*Probability Sampling* dan *Nonprobability sampling*”.

Berdasarkan pengertian teknik *sampling* di atas, dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tidak melebihi 100 orang responden, maka penelitian ini

mengambil seluruh jumlah populasi sejumlah 97 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu secara *Total Sampling*. Menurut Sugiyono (2020), *total sampling/sensus* adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

### **3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional**

#### **3.5.1. Identifikasi Variabel**

Menurut Paramita & Rizal (2021:36) variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian, yang selanjutnya akan dijadikan objek dalam menentukan tujuan penelitian. Variabel merupakan faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang diteliti. Untuk memudahkan penelitian berangkat dan bermuara pada suatu yang jelas, maka penelitian itu disimplifikasi kedalam bangunan variabel. Berikut ini adalah pengidentifikasian variabel yang ada di dalam penelitian ini:

##### **a. Variabel Independen**

Menurut Paramita & Rizal (2021:37) variabel independen adalah variabel yang memiliki dampak terhadap variabel dependen, baik pengaruh positif atau pengaruh negatif. Variabel independen akan menjelaskan bagaimana masalah dalam penelitian dipecahkan. Disebut juga variabel prediktor/eksogen/bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ).

##### **b. Variabel Dependen**

Menurut Paramita & Rizal (2021:37) variabel dependen adalah permasalahan yang akan diselesaikan oleh peneliti atau merupakan tujuan dari penelitian.

Sebuah penelitian dapat terdiri dari satu atau lebih variabel dependen sesuai dengan tujuan penelitian. Topik-topik penelitian umumnya menekankan pada penempatan variabel sebagai variabel dependen, sebab variabel dependen adalah fenomena yang akan dijelaskan.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja guru SMK Raden Rahmat Mojosari (Y).

### **3.5.2. Definisi Konseptual**

Menurut Definisi konseptual, menurut Singarimbun & Efendi (2008:43), adalah interpretasi dari konsep-konsep yang digunakan yang membantu peneliti dalam menerapkan konsep-konsep tersebut dalam suatu setting ilmiah atau praktis.

Definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada definisi tersebut adalah sebagai berikut:

#### **a. Gaya Kepemimpinan (X1)**

Seperti yang dijelaskan oleh Mulyasa (2009:108) gaya kepemimpinan ialah suatu langkah yang digunakan pimpinan untuk menggerakkan bawahannya. Pola perilaku yang khas pada saat mempengaruhi bawahan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ditentukan oleh tindakan pemimpin dan cara pemimpin mempengaruhi anggotanya.

#### **b. Insentif (X2)**

Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan dalam Mujanah (2019:59) menyatakan insentif merupakan imbalan yang bersifat tambahan yang diperoleh karyawan khusus yang kinerjanya melebihi standar. Insentif juga digunakan untuk

mendorong pencapaian prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi Dengan demikian insentif juga disebut suatu alat yang digunakan untuk mendorong tenaga kerja agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

#### **c. Disiplin Kerja (X3)**

Seperti yang dijelaskan oleh Siswanto dalam Farida & Hartono (2016:42), disiplin kerja berarti suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan, rasa hormat, dan keinginan untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang bersifat tertulis yang bersifat tidak tertulis. Seseorang yang memiliki disiplin kerja juga siap untuk melakukan pekerjaannya tanpa keberatan dengan hukuman atau konsekuensi yang akan diterima jika ia melanggar tanggung jawab dan wewenangnya.

#### **d. Kinerja (Y)**

Hasibuan (2012:94), kinerja karyawan ditentukan oleh bakat, pengalaman, kesungguhan, dan kesediaan untuk berusaha keras dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian kinerja merupakan pekerjaan seseorang yang terfokus kepada hasil yang dapat dicapai yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian target perusahaan.

### **3.5.3. Definisi Operasional**

#### **a. Gaya Kepemimpinan (X1)**

Menurut Mulyasa (2009:108) gaya kepemimpinan ialah suatu langkah yang digunakan pimpinan untuk menggerakkan bawahannya. Pola perilaku yang khas pada saat mempengaruhi bawahan adalah gaya kepemimpinan. Gaya

kepemimpinan ditentukan oleh tindakan pemimpin dan cara pemimpin mempengaruhi anggotanya.

Menurut Kartono (2008:32) indikator gaya kepemimpinan meliputi kemampuan untuk mengambil keputusan, kemampuan memberikan memotivasi, kemampuan berkomunikasi secara efektif, kemampuan mengawasi bawahan, pertanggung jawab (*accountability*), dan kemampuan mengontrol emosi.

Atas indikator yang telah dijelaskan, maka dapat dilakukan penyusunan kuesioner dengan jawaban dalam skala yaitu:

- 1) Pimpinan dapat mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan.
- 2) Pimpinan dapat memotivasi para bawahannya.
- 3) Pimpinan memiliki kemampuan untuk menyampaikan pesan atau informasi dengan jelas dan tepat kepada para bawahannya.
- 4) Pimpinan mampu memberikan arahan dan intruksi yang jelas kepada bawahannya.
- 5) Pimpinan mengambil tanggung jawab atas kesalahan atau kegagalan yang terjadi pada organisasi ini.
- 6) Pimpinan memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosi pekerjaan dengan efektif.

#### **b. Insentif**

Menurut Hasibuan dalam Mujannah (2019:59) menyatakan insentif merupakan imbalan yang bersifat tambahan yang diperoleh karyawan khusus yang kinerjanya melebihi standar. Insentif juga digunakan untuk mendorong pencapaian prinsip

keadilan dalam pemberian kompensasi mendorong pencapaian prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi.

Menurut Hasibuan dalam Firdaus (2017:315) indikator insentif meliputi jaminan sosial, bonus, penghargaan, kenaikan jabatan, promosi.

Atas indikator yang telah dijelaskan, maka dapat dilakukan penyusunan kuesioner dengan jawaban dalam skala yaitu:

- 1) Sekolah SMK Raden Rahmat memberikan jaminan sosial untuk memberikan keamanan finansial dan kesejahteraan bagi guru dan keluarganya.
- 2) Sekolah SMK Raden Rahmat memberikan bonus secara selektif kepada guru.
- 3) Sekolah SMK Raden Rahmat memberikan penghargaan berupa kompensasi bagi guru yang berprestasi sebagai bentuk motivasi dan pengakuan.
- 4) Sekolah SMK Raden Rahmat memberikan kenaikan pangkat bagi guru yang memiliki nilai kerja yang baik.
- 5) Sekolah SMK Raden Rahmat memberikan promosi atau kenaikan pangkat untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja guru.

### **c. Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto dalam Farida & Hartono (2016:42), disiplin kerja berarti suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan, rasa hormat, dan keinginan untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang bersifat tertulis yang bersifat tidak tertulis. Seseorang yang memiliki disiplin kerja juga siap untuk melakukan pekerjaannya tanpa keberatan dengan hukuman atau konsekuensi yang akan diterima jika ia melanggar tanggung jawab dan wewenangnya.

Pada dasarnya indikator sangat banyak diperlukan agar setiap pelaku sebuah kegiatan dapat mengetahui sejauh mana kegiatan yang dilakukannya telah berkembang atau berubah.

Menurut Saripuddin dalam Triana (2021:23) indikator disiplin meliputi tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap atasan, kesadaran akan ditempat kerja, dan akuntabilitas.

Atas indikator yang telah dijelaskan, maka dapat dilakukan penyusunan kuesioner dengan jawaban dalam skala yaitu:

- 1) Saya hadir disekolah sesuai dengan jadwal jam kerja yang telah ditentukan.
- 2) Saya taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin.
- 3) Saya sadar akan tugas yang diberikan harus diselesaikan tepat waktu.
- 4) Saya bertanggung jawab terhadap apa yang saya kerjakan.

#### **d. Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012:94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tingkat kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta kertesediannya.

Menurut Mangkunegara dalam Triana (2021:28-29) indikator dari kinerja meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas , dan akuntabilitas.

Atas indikator yang telah dijelaskan, maka dapat dilakukan penyusunan kuesioner dengan jawaban dalam skala yaitu:

- 1) Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan sekolah.
- 2) Saya menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik.

- 3) Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah.
- 4) Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

### 3.6. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:181) menyatakan bahwa instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi, dan kuesioner.

**Tabel 3.1 Variabel, Indikator Penelitian dan Instrumen Pernyataan**

| No. | Variabel          | Indikator                                       | Instrumen  | Skala   | Sumber             |
|-----|-------------------|---|--|---------|--------------------|
| 1.  | Gaya Kepemimpinan | 1. Kemampuan untuk mengambil keputusan          | 1. Pimpinan dapat mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan                                | Ordinal | Kartono (2008:213) |
|     |                   | 2. Kemampuan memberikan motivasi                | 2. Pimpinan dapat memotivasi para bawahannya   |         |                    |
|     |                   | 3. Kemampuan berkomunikasi secara efektif       | 3. Pimpinan memiliki kemampuan untuk menyampaikan pesan atau informasi dengan jelas dan tepat kepada para bawahannya |         |                    |
|     |                   | 4. Kemampuan mengawasi bawahan                  | 4. Pimpinan mampu memberikan arahan dan intruksi yang jelas kepada bawahannya  |         |                    |
|     |                   | 5. Pertanggungjawaban ( <i>accountability</i> ) | 5. Pimpinan mengambil tanggung jawab atas kesalahan  |         |                    |
|     |                   | 6. Kemampuan mengontrol                         | 6. Pimpinan memiliki kemampuan untuk   |         |                    |

| No. | Variabel       | Indikator                    | Instrumen   | Skala          | Sumber                            |
|-----|----------------|------------------------------|---|----------------|-----------------------------------|
|     |                | emosional                    | mengendalikan emosi pekerjaan dengan efektif  |                |                                   |
| 2.  | Insentif       | 1. Jaminan sosial            | 1. Sekolah SMK Raden Rahmat memberikan jaminan sosial untuk memberikan keamanan finansial dan kesejahteraan bagi guru dan keluarganya |                |                                   |
|     |                | 2. Bonus                     | 2. Sekolah SMK Raden Rahmat memberikan bonus secara selektif kepada guru  |                |                                   |
|     |                | 3. Penghargaan               | 3. Sekolah SMK Raden Rahmat memberikan penghargaan berupa kompensasi bagi guru yang berprestasi sebagai bentuk motivasi dan pengakuan | <i>Ordinal</i> | Hasibuan dalam Firdaus (2017:315) |
|     |                | 4. Kenaikan jabatan          | 4. Sekolah SMK Raden Rahmat memberikan kenaikan pangkat bagi guru yang memiliki nilai kerja yang baik.                                |                |                                   |
|     |                | 5. Promosi                   | 5. Sekolah SMK Raden Rahmat memberikan promosi atau kenaikan pangkat untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja guru                   |                |                                   |
| 3.  | Disiplin Kerja | 1. Tingkat Absensi           | 1. Saya hadir disekolah sesuai dengan jadwal jam kerja yang telah ditentukan  |                |                                   |
|     |                | 2. Kepatuhan terhadap atasan | 2. Saya taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin  | <i>Ordinal</i> | Saripuddin dalam Triana           |

| No. | Variabel | Indikator                         | Instrumen  | Skala          | Sumber                                 |
|-----|----------|-----------------------------------|--|----------------|--|
|     |          |                                   |  |                | (2021:23)                              |
|     |          | 3. Kesadaran akan di tempat kerja | 3. Saya sadar akan tugas yang diberikan harus diselesaikan tepat waktu               |                |  |
|     |          | 4. Akuntabilitas                  | 4. Saya bertanggung jawab terhadap apa yang saya kerjakan                            |                |  |
| 4.  | Kinerja  | 1. Kualitas                       | 1. Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan sekolah                  |                |  |
|     |          | 2. Kuantitas                      | 2. Saya menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik           | <i>Ordinal</i> | Mangkunegara dalam Triana (2021:28-29) |
|     |          | 3. Pelaksanaan tugas              | 3. Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah |                |  |
|     |          | 4. Akuntabilitas                  | 4. Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan                                  |                |  |

Sumber: Kartono (2008), Hasibuan (2017), Saripuddin dalam Triana (2021),

Mangkunegara dalam Triana (2021)

### 3.7. Metode Pengumpulan Data

#### 3.7.1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:145) alat pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan untuk menetapkan interval yang berkaitan dengan panjang pendeknya dalam alat ukur. Penggunaan alat ukur ini dalam pengukuran bertujuan untuk

menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran ordinal.

Skala ordinal, menurut Sugiyono (2017:7), adalah jenis skala pengukuran yang selain menampilkan kategori, juga mengurutkan struktur yang diukur agar dapat memberikan informasi berupa nilai pada data tertentu. Kemudian, pernyataan atau pertanyaan yang menyusun item-item instrumen disusun dengan menggunakan indikator tersebut sebagai landasannya. Tabel 3.2 menampilkan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.2 Desain Pengukuran Kuesioner**

| No. | Jenis Jawaban       | Skor |
|-----|---------------------|------|
| 1.  | Sangat Setuju       | 5    |
| 2.  | Setuju              | 4    |
| 3.  | Ragu-Ragu           | 3    |
| 4.  | Tidak Setuju        | 2    |
| 5.  | Sangat Tidak Setuju | 1    |

Sumber: Sugiyono (2019)

### 3.7.2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:199) wawancara didefinisikan metode pengambilan informasi dalam penelitian pendahuluan untuk mengidentifikasi isu-isu yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Menurut Supriyanto & Maharani (2013:55) wawancara adalah proses mendapatkan informasi melalui tanya jawab dengan cara dialog langsung antara pewawancara dengan responden, dengan menggunakan pedoman (guide) wawancara sebagai alatnya.

### **3.8. Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2020:131) teknik analisis data merupakan proses sistematis yang melibatkan pemeriksaan dan penafsiran data yang diperoleh dari survey, dokumentasi, dan wawancara. Proses ini melibatkan pengorganisasian data ke dalam kelompok, penguraiannya ke dalam bagian-bagian individual, pelaksanaan sintesis, pengidentifikasian pola, pemilihan informasi yang relevan untuk dipelajari lebih lanjut, dan penyediaan hasil yang mudah dipahami oleh peneliti dan pihak lain.

Analisis deskriptif diimplementasikan dalam penelitian ini yang dipakai untuk menjabarkan tanggapan responden sebanyak 97 responden yang merupakan jumlah dari seluruh guru di SMK Raden Rahmat.

#### **3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:176) menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Adapun kriteria untuk menentukan apakah data yang diteliti itu valid atau tidak yaitu seperti dibawah ini.

- 1) Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  , maka pernyataan yang diajukan dinyatakan valid
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka pernyataan yang diajukan dinyatakan tidak valid

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap kuesioner yang disebarakan kepada 97 responden. Kuesioner terdiri dari pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kinerja guru dalam hal gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja. IBM SPSS *Statistics Version 23* kemudian digunakan untuk menghitung dan menganalisa kuesioner yang telah diisi oleh para responden.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Untuk mengukur apakah instrumen reliabel atau tidak, bisa digunakan batasan tertentu yaitu dengan nilai *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghazali (2018:46) variabel dianggap reliabel bila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ , sebaliknya maka data tersebut tidak reliabel. Dengan demikian, suatu variabel dikatakan reliabel apabila:

Hasil  $\alpha \geq 0,06$  = Reliabel

Hasil  $\alpha \leq 0,06$  = Tidak Reliabel

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan pada kuesioner yang diberikan kepada guru di SMK Raden Rahmat Mojosari, kemudian dihitung dan dianalisis menggunakan program IBM SPSS *Statistics Version 23*.

#### **c. Uji Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas**

Menurut Ghazali, (2018:161 uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel pengganggu, atau variabel residual memiliki distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan uji normalitas. Dalam mengambil keputusan pada uji *Kolmogorov - Smirnov* (K-S) berdasarkan petunjuk seperti dibawah ini:

- a) Jika nilai signifikan (Sig) atau probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka distribusi data tidak normal atau hipotesis nol (H1) ditolak.
- b) Jika nilai signifikan (Sig) atau probabilitas lebih besar dari 0,05, maka distribusi data normal atau hipotesis nol (H1) diterima.

## 2) Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas ini adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi menunjukkan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna. Ada banyak metode untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen, salah satunya adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Menurut Ghazali (2017:36) *Tolerance* adalah suatu metrik yang mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, nilai VIF yang besar menunjukkan adanya *tolerance* yang kecil. Asumsi *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a) Terdapat multikolinearitas bila nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan *Variance-Integrated Function* (VIF)  $>$  dari 10.
- b) Tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan *Variance-Integrated Function* (VIF)  $< 10$ .

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi tingkat ketidaksamaan pada model regresi yang berkaitan dengan *variance* dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Ketika *variance* dari residual satu pengamatan tidak sama dengan pengamatan yang lain, maka fenomena ini disebut heteroskedastisitas. Model regresi dianggap memuaskan bila tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik plot, seperti prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Dasar analisis yang dijadikan dalam uji heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2018:138) terdiri dari :

- a) Terjadinya heteroskedastisitas dapat diindikasikan terdapat pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola dengan keteraturan (bergelombang, melebar kemudian menyempit).
- b) Tidak terjadinya heteroskedastisitas jika tidak ada pola dapat dilihat dalam bentuk titik – titik terpecah di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

#### **d. Analisis Regresi Berganda**

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- |                |                     |
|----------------|---------------------|
| Y              | = Kinerja Guru      |
| a              | = Konstanta         |
| X <sub>1</sub> | = Gaya Kepemimpinan |
| X <sub>2</sub> | = Insentif          |

$X_3$  = Disiplin Kerja

$b_1 b_2 b_3$  = Koefisien Regresi

$e$  = error

Analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini melibatkan penggunaan regresi sederhana untuk mengkaji dampak variabel dependen, yaitu kinerja guru terhadap variabel independen seperti gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja.

### 3.8.2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dapat dianggap sebagai spekulasi awal terhadap perumusan masalah penelitian. Sebab sifatnya yang belum pasti, perlu diverifikasi melalui data empiris yang telah terkumpul. Menurut Sugiyono (2017:96) "Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban awal, yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan kalimat, terhadap rumusan pertanyaan penelitian. Uji t akan digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini dengan cara yang dijelaskan di bawah ini: "yaitu menggunakan Uji t sebagai berikut:

#### a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018:98) uji-t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana masing-masing variabel dapat dinyatakan sebagai variabel dalam variabel dependen.

Kriteria pengujian didalam uji-t dapat dijabarkan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > (\alpha = 0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel independen X, secara parsial tidak memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y. Sebaliknya, jika  $t$  hitung  $> t$  tabel dan  $\text{sig} < (\alpha = 0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel independen X, secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y.

1) Pengujian Pertama = Hipotesis 1

$H_0$  = Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru

$H_1$  = Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru

2) Pengujian Kedua = Hipotesis 2

$H_0$  = Tidak ada pengaruh insentif terhadap kinerja guru

$H_2$  = Ada pengaruh insentif terhadap kinerja guru

3) Pengujian Ketiga = Hipotesis 3

$H_0$  = Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

$H_3$  = Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

**b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2018:97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki rentang nilai antara nol hingga satu. Ketika variasi variabel dependen tidak dapat sepenuhnya dijelaskan oleh variabel-variabel independen, maka nilai  $R^2$  adalah rendah. Sebaliknya, variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk meramalkan variabel dependen ketika nilainya mendekati satu.

Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin

kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja guru) dengan perhitungan menggunakan program IBM SPSS *Statistics Version 23*.

