

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Yayasan Darul Falah Karangbendo. Adapun obyek Penelitian ini adalah variabel independen berupa disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2), gaya kepemimpinan transformasional (X3) serta variabel dependen (Y) berupa kinerja guru dan yang diteliti adalah Guru di Yayasan Darul Falah

3.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur. (nugroho, 2018) Banyak yang menyebutkan bahwa metode kuantitatif merupakan metode tradisional. Karena metode kuantitatif sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam penelitian. Penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar. (Punch 1988) Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris di mana data-datanya dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung. Penelitian kuantitatif memperhatikan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik.

Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel X1(Disiplin Kerja),X2 (kepuasan kerja) , dan X3 (gaya kepemimpinan transformasional) dengan variabel Y (Kinerja guru).

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.Sugiyono (2019:194) menyatakan bahwa Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti. Guru di Yayasan Darul Falah berpartisipasi dalam penelitian ini, dan tanggapan kuesioner mereka memberikan sebagian besar data primer.

3.3.2 Sumber Data

Data internal merupakan sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini. Data ini bersifat intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan” (Oei, 2010:34). Profil dan informasi jumlah guru dan pegawai lingkungan kerja di Yayasan Darul Falah merupakan data internal yang digunakan

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2014: 119) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Silaen (2018: 87) menyatakan bahwa Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi j

uga disebut universum (universe) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Darul Falah Karangbendo yang berjumlah 41 responden

Tabel 3. 1 Jumlah Guru di Yayasan Darul Falah

NO	Lembaga	Jumlah
1	Paud & TK	5 Guru
2	MI	12 Guru
3	MTS	11 Guru
4	MA	13 Guru
Total		41 Guru

Sumber : Diolah Peneliti 2025

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2014: 120) menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti akan mengumpulkan sampel dari populasi jika jumlahnya cukup besar dan tidak layak untuk menyelidiki seluruh populasi, studi populasi lebih disukai untuk merekrut semua peserta dalam studi dengan subjek kurang dari 100. Jika subyeknya luas, mungkin diambil 10-15% atau 20-25% dan boleh lebih.

3.4.3 Teknik Sampling

Sugiyono (2020:128) menyatakan bahwa teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan

dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Arikunto (2012:104) menyatakan bahwa Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden

3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Sugiyono (2015, 38) menyatakan bahwa "variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Silaen (2018: 69) mengungkapkan bahwa variabel penelitian adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai atau mempunyai nilai yang bervariasi, yakni suatu sifat, karakteristik atau fenomena yang dapat menunjukan sesuatu untuk dapat diamati atau diukur yang nilainya berbeda-beda atau bervariasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 variabel yang terdiri dari variabel independen (X) yaitu pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional sedangkan variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru.

a) Variabel Independen

Sugiyono (2015, 39) menyatakan bahwa “variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait)”.

(Sekaran & Bougie, 2017:79) menyatakan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen atau variabel terikat.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab terpengaruhnya variabel bebas.

b) Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2015, 39).

(Sekaran & Bougie, 2017:77) menyatakan bahwa variabel dependen atau variabel terikat yang merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Dapat dikatakan bahwa variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi.

Berdasarkan dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi

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. Disiplin Kerja (X1)

Seperti yang dijelaskan Sastrohadiwiryono (2002:291) disiplin kerja ialah sebagai sikap Menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang Berlaku,, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan Dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas Dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Kepuasan Kerja(X2)

Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Rosita & Yuniati, 2016)..

c. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)

Bass dan Avolio mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mengubah perilaku bawahannya menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mengubah bawahannya, sehingga tujuan kelompok kerjanya dapat dicapai bersama (Ashar, 2008 : 199).

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

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa definisi Operasional merupakan penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. (Cozby & Bates, 2012) menyatakan bahwa definisi operasional merupakan bagaimana peneliti akan mendefinisikan variabel secara lebih spesifik untuk diukur atau dimanipulasi.

a. Disiplin Kerja (X1)

Menurut Harlie (2010) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik

b. Kepuasan Kerja (X2)

Smith et.al., (Luthans,2008) dalam Rizky Amalia Ditasari (2016) menyebutkan lima indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain :

- a) Pekerjaan itu sendiri Pekerjaan yang dijalankan merupakan sumber utama kepuasan yaitu sejauh mana kemampuan pekerjaan menyediakan tugas-tugas penting.
- b) Gaji merupakan imbal balik dari kontribusi yang telah karyawan berikan untuk organisasi sebagai cerminan sesuai/tidaknya imbalan yang diberikan terhadap kontribusi yang telah diberikan.
- c) Pengawasan yang ada di organisasi diharapkan mampu memberikan bantuan secara teknis atas pekerjaan dan memberikan dukungan yang baik terhadap karyawan agar bekerja dengan baik
- d) Kelompok kerja yang ada di organisasi meliputi rekan kerja yang diharapkan mampu memberikan dukungan terhadap pekerjaan dan mampu berinteraksi secara baik satu sama lain

c. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)

Kepemimpinan Transformasional menurut Terry dalam Kartono adalah aktivitas mempengaruhi orang orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Berikut adalah beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010: 263):

1. Kharisma: Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Kharisma merupakan kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang ikut berperan untuk membuat orang lain mendukung visi.
2. Motivasi Inspiratif: Motivasi inspiratif disini yang dimaksud adalah pemimpin yang bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis untuk menumbuhkan semangat timnya, tidak hanya semangat individu. Motivasi yang diberikan pemimpin kepada anggotanya disini adalah pentingnya visi dan misi yang sama. Karena dengan adanya visi yang sama menjadikan anggota untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis.
3. Stimulasi Intelektual: Stimulasi intelektual yaitu pemimpin yang mampu membentuk karyawan dalam memecahkan masalah lama dengan inovasi yang dimilikinya. Pemimpin berusaha mendorong perhatian dan kesadaran anggota akan permasalahan yang dihadapi dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.
4. Perhatian yang Individual: Perhatian yang individual disini adalah pimpinan selalu memperhatikan dan memperlakukan karyawannya secara individual, serta melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak anggota untuk menyadari kemampuan orang lain dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri anggota masing-masing

d.Kinerja (Y)

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh guru di Yayasan Darul Falah periode

waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2008:14) mengenai kinerja karyawan. Indikator Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator kinerja guru yang terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 di atas, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu,
2. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru,
3. Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas,
4. Kemampuan melakukan evaluasi/ penilaian pembelajaran

3.6. Instrumen Penelitian

Alat ukur fenomena atau variabel penelitian yang diamati atau ingin diteliti, (Sugiyono, 2015:178). Instrumen penelitian adalah alat ukur indikator variabel penelitian untuk mendapatkan suatu item pertanyaan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 87 responden. Adapun susunan instrumen pada riset ini didasarkan pada indikator-indikator dalam variabel penelitian, instrumen, dan skala pengukuran, yang tersaji dalam tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala	Sumber
1	Kinerja Guru(Y)	Kemampuan mengkomunikasikan pengetahuan	Saya mampu menyampaikan materi dengan baik sehingga mudah dipahami.	Likert	Menpan Nomor 16 Tahun 2009
		Penyusunan program pembelajaran	Saya mampu menyusun program pembelajaran yang efektif.		
		Pengelolaan pembelajaran	Saya dapat mengelola proses pembelajaran dengan baik untuk meningkatkan hasil belajar siswa.		
		Evaluasi pembelajaran	Saya secara rutin melakukan evaluasi terhadap hasil pembelajaran siswa.		
2	Disiplin Kerja (X1)	Selalu hadir tepat waktu	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu setiap hari.	Likert	Harlie (2010)

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala	Sumber
		Selalu mengutamakan presentase kehadiran	Saya selalu berusaha mengutamakan kehadiran pada saat mengajar		
		Selalu menaati ketentuan jam kerja	Saya selalu mematuhi jam mengajar yang telah ditetapkan.		
		Mengutamakan efisiensi dan efektivitas kerja	Saya mengutamakan efisiensi dalam mengajar sehingga jam pembelajaran lebih efektif		
		Memiliki keterampilan dalam bidang tugasnya	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya.		
		Memiliki semangat kerja tinggi	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan tugas kerja.		
		Memiliki sikap yang baik	Saya menjaga sikap profesional dalam bekerja.		

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala	Sumber
3	Kepuasan Kerja (X2)	Pekerjaan itu sendiri	Saya merasa pekerjaan saya memiliki tugas yang bermakna.	Likert	Smith et al. (Luthans, 2008)
		Gaji	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kesepakatan yang telah di sepakati		
		Pengawasan	Pemimpin saya memberikan pengawasan serta bimbingan yang baik ketika mengajar		
		Kelompok kerja	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya.		
4	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Kharisma	Pemimpin saya memiliki visi yang jelas dan menginspirasi.	Likert	Robbins (2010)
		Motivasi Inspiratif	Pemimpin saya memotivasi untuk mencapai tujuan bersama		

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala	Sumber
		Stimulasi Intelektual	Pemimpin saya mendorong kami untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah.		
		Perhatian Individual	Pemimpin saya peduli terhadap proses perkembangan kinerja saya		

Sumber : Diolah Peneliti 2025

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.

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)

3.8. 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, penguraianya 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 41 responden yang merupakan jumlah dari seluruh guru di Yayasan Darul Falah

3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (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 $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan tidak valid

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap kuesioner yang disebarkan kepada 41 responden. Kuesioner terdiri dari pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kinerja guru dalam hal disiplin kerja,kepuasan kerja,gaya kepemimpinan transformasional. IBM SPSS Statistics Version 24 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 Yayasan Darul Falah , kemudian dihitung dan dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics Version 23. Berikut adalah tabel indeks kriteria reliabel

Tabel 3. 3 Indeks Kriteria Reliabel

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,201 – 0,40	Mendekati Reliabel
0,401 – 0, 60	Cukup Reliabel
0,601 – 0,80	Reliabel
0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti 2025

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 (H_0) ditolak.
- b) Jika nilai signifikan (Sig) atau probabilitas lebih besar dari 0,05, maka distribusi data normal atau hipotesis nol (H_0) diterima.

2) Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas ini adalah untuk mengetahui apakah variabelvariabel 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 terpencar 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 variable 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

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

b1 b2 b3 = 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 Ghazali (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 $sig < (\alpha = 0,05)$ 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 positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru

H_1 = Ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru

2) Pengujian Kedua = Hipotesis 2

H_0 = Tidak ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

H_2 = Ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

3) Pengujian Ketiga = Hipotesis 3

H0 = Tidak ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru

H3 = Ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru

b. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2018:97), koefisien determinasi (R²) 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 R² 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 (disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja guru) dengan perhitungan menggunakan program IBM SPSS Statistics Version 24.