

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan dan sifat masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:13) Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Filsafat positivisme merupakan sikap memandang realitas/gejala/fenomena yang dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah harus menggunakan teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut kemudian diuji melalui pengumpulan data lapangan menggunakan instrumen penelitian. Data yang didapat selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat dibuktikan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

3.2. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah variabel independen gaya kepemimpinan (X1) motivasi kerja (X2), dan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Tempat pada penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan pertimbangan pemilihan tempat sebagai berikut :

- a. Lokasi penelitian yang berada di Lumajang memudahkan peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian ini.
- b. Adanya indikasi penurunan gaya kepemimpinan yang berdampak terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang
- c. Adanya indikasi penurunan motivasi yang berdampak terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Oei (2010) Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri secara langsung dari sumbernya dengan bertujuan menjawab masalah risetnya secara khusus. Data primer dalam penelitian ini ialah data asli yang diambil secara langsung dari karyawan atau pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Data ini merupakan hasil dari kuesioner yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

b. Data Sekunder

Menurut Oei (2010:33) mendefinisikan data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan pihak lain serta bukan periset sendiri untuk tujuan lain. Periset memiliki arti tangan kedua yang bertugas mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut (yang kadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya dilapangan. Periset hanya memanfaatkan data yang ada untuk penelitiannya. Keberadaan data sekunder tidak dipengaruhi riset yang dilakukan peneliti, karena data tersebut sudah disediakan pihak lainnya secara berkala atau pada tahun tertentu.

Data sekunder pada penelitian ini adalah data jumlah pegawai, data absensi pegawai, profil Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, dasar hukum Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

3.3.2. Sumber Data

Menurut Oei (2010:32) definisi data merupakan sesuatu yang harus diolah terlebih dahulu sehingga dapat menghasilkan sebuah informasi yang bermakna dan informasi tersebut merupakan hasil akhir dari proses riset yang dilakukan.

a. Data Internal

Menurut Oei (2010:34) data internal adalah data intern atau data yang berasal dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, berupa data jumlah pegawai, profil Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

b. Data Eksternal

Menurut Oei (2010:35) data eksternal merupakan data yang berasal dari luar perusahaan.

Data eksternal dalam penelitian ini adalah data dari perusahaan lain yang serupa dengan obyek penelitian yang digunakan sebagai pembanding dalam penelitian.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini populasi pegawai PDAM Kabupaten Lumajang berjumlah 171 orang. Dengan pegawai tetap sebanyak 119 orang dan pegawai kontrak sebanyak 22 orang serta pegawai non kontrak sebanyak 30 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Probability sampling* dan teknik yang di gunakan adalah *Simple Random Sampling*.

Proability Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012:118).

Menurut Roscoe 1992 dalam Sugiyono (2012:129) ada beberapa saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti ini, yaitu:

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- b. Bila sampel di bagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
- c. Bila pada penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (kolerasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang di teliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen+dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.
- d. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok control, maka jumlah anggota sampelnya masing-masing antara 10 s/d 20.

Berdasarkan pendapat di atas, sampel pada penelitian ini di ambil dari jumlah variabelnya. Variabel pada penelitian ini terdiri dari 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan 2 (dua) variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, jadi jumlahnya ada 3 (tiga) variabel. Sampel yang diambil sebanyak 3 (tiga) variabel x 15 responden = 45 sampel.

3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.5.1. Identifikasi Variabel

Variabel Penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga mendapatkan informasi tentang

hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:59). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu :

a. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut juga dengan variabel bebas yang memiliki arti variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen/ terikat (Sugiyono, 2012:59). Pada penelitian ini variabel independennya adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah sering di sebut juga sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen dan juga variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas/ independen (Sugiyono, 2012:59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.5.2. Definisi Operasional Variabel

a. Gaya kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Sunyoto (2012:34) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang, kelompok, teman, atau bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sunyoto (2012:35) beberapa indikator dari variabel Gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Cara Berkomunikasi

Setiap pemimpin harus memberikan informasi yang jelas dan dapat dipahami oleh sebab itu seorang pemimpi harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar.

2) Pemberian Motivasi

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan berkomunikasi juga harus mampu memberikan dorongan-dorongan dan memberi motivasi kepada bawahannya, baik motivasi secara *financial* atau *nonfinancial*.

3) Kemampuan Memimpin

Bakat kemampuan seorang pemimpin berbeda-beda. Tidak setiap seorang pemimpin mampu memimpin .

4) Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku yang ada diperusahaan serta keputusan yang diambil mampu memberikan motivasi terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik dan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja.

5) Kekuasaan yang Positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu harus memberikan rasa aman bagi karyawan yang bekerja (*positive leadership*).

Berdasarkan pendapat Chapman dalam Sunyoto (2012:35) tentang indikator kepemimpinan tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert, sebagai berikut:

- 1) Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya.
- 2) Pemimpin mampu mendorong bawahannya untuk bekerja dengan baik.
- 3) Pemimpin mampu memimpin dengan baik bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 4) Pemimpin mengutamakan musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan bersama.
- 5) Pemimpin memberikan rasa aman dalam kekuasaannya.

b. Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012:11) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya dengan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sunyoto (2012:13) ada beberapa indikator dari variabel motivasi ialah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis

Merupakan hierarki kebutuhan manusia paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti sandang, pangan, papan.

- 2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan hari tua pada saat tidak bekerja lagi.

3) **Kebutuhan Sosial**

Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4) **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang.

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang

Berdasarkan pendapat Maslow dalam Sunyoto (2012:11) tentang indikator motivasi tersebut, maka disusun kuesioner untuk menjangkau tanggapan responden atas variabel motivasi yang disesuaikan dengan kondisi obyek penelitian sebagai berikut:

- 1) Pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari
- 2) Pegawai merasa aman dalam bekerja
- 3) Pegawai butuh untuk bersosialisasi dengan rekan sekerja
- 4) Pegawai membutuhkan penghargaan atas prestasi pekerjaannya
- 5) Pegawai mendapat pengakuan atas prestasi kerjanya

c. Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2016:7) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan

strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson (dalam Wibowo, 2016:87) ada tujuh indikator kinerja dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standart

Standart mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan dan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standart.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk dapat membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

6) Motif

Motif ialah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan ssesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan pendapat Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2016:87) ada tujuh indikator kinerja dengan penjelasan tentang indikator kinerja tersebut, maka disusun kuesioner untuk menjangkau tanggapan responden atas variabel motivasi yang disesuaikan dengan kondisi obyek penelitian sebagai berikut:

- 1) Pegawai dapat mencapai tujuan dengan baik
- 2) Pegawai memegang standart professional yang tinggi
- 3) Pegawai mendapat penghargaan ketika melaksanakan pekerjaan dengan baik
- 4) Pegawai dapat mengoperasikan sarana dengan baik
- 5) Pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai kompetensinya
- 6) Pegawai mempunyai cara tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan
- 7) Pegawai mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

3.6. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelian ini data yang diperoleh dengan beberapa metode/teknik pengumpulan data, yaitu

3.6.1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti dan mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden yang sedikit/kecil (Sugiyono, 2012:194).

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur atau dapat dilakukan melalui *face to face* maupun menggunakan telepon.

3.6.2 Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila di bandingkan dengan teknik yang lain dan tidak terbatas pada orang tetapi juga pada objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2012:203).

Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah datang dan mengamati secara langsung obyek penelitian yaitu dengan mengamati proses gaya kepemimpinan yang diterapkan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang kepada bawahannya serta pemberian motivasi bagi semua pegawai pada Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

3.6.3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuisoner merupakan teknik yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan di ukur dan juga cocok apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar luas di berbagai wilayah (Sugiyono, 2012:199).

Pengukuran data untuk kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dilakukan dengan pemberian skor pada setiap pertanyaan dari kuisoner. Pemberian skor ini berdasarkan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2012:132) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan di ukur di jabarkan menjadi

indikator variabel. Kemudian indikator tersebut di jadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Adapun bentuk skala *likert* adalah sebagai berikut:

- | | |
|---|---|
| a. Setuju/selalu/sangat/positif di beri skor | 5 |
| b. Setuju/sering/postif diberi skor | 4 |
| c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral di beri skor | 3 |
| d. Tidak Setuju/hampir tidak pernah/negatif di beri skor | 2 |
| e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif di beri skor | 1 |

3.7. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:206) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Dalam analisis data ada kegiatan mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang di ajukan.

3.7.1 Pengujian Instrumen

Sebelum di lakukan pengujian hipotesis, maka perlu di lakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang di gunakan untuk menjaring data responden.

a. Pengujian Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur, apabila alat ukur tersebut kurang valid maka validitas yang di milikinya rendah (Arikunto tahun 1995 dalam Riduwan, 2018:109).

Untuk menguji validitas data yang di gunakan dalam penelitian ini, di lakukan pengolahan data melalui SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Nilai patokan untuk uji validitas adalah koefisien korelasi yang mendapat nilai lebih besar dari 0,30 (Kristaung, 2013)

Nilai patokan untuk uji validitas adalah koefisien korelasi yang mendapat nilai lebih besar dari 0,30 (Sekaran tahun 2000 dalam Augustine & Kristaung, 2013:70).

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas ialah konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda (Yusuf, 2014:242).

Uji Reliabilitas ialah indeks yang menunjukan suatu alat ukur untuk dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu item pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Yuandari & Rahman, 2017:57).

3.7.2 Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi suatu masalah (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:134).

Menurut Atmaja (2009:184) menyatakan bahwa asumsi tentang regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) memiliki hubungan yang linier (garis lurus).
- b. Variabel dependen harus kontinyu dan setidaknya berupa skala interval. Variasi dari perbedaan antara aktual dan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi harus sama untuk nilai prediksi Y. Artinya, nilai $(Y-Y')$ harus sama untuk nilai Y'. Jika hal ini terjadi, perbedaan menurut 'homoscedasticity'. Selain itu, nilai residual atau $(Y-Y')$ harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol.
- c. Nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen harus tidak berhubungan (tidak berkorelasi). Pelanggaran terhadap asumsi disebut *autocorelation* atau autokorelasi. Autokorelasi sering terjadi jika data yang dikumpulkan pada suatu periode waktu (*time series data*).
- d. Variabel independen tidak boleh berkorelasi dengan variabel independen lain dalam model. Jika variabel-variabel independen berkorelasi tinggi (positif maupun negatif), disebut *multicollinearity*.

a. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat di gunakan dalam analisis parametik (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:134).

Menurut Lupiyoadi and Ikhsan (2015:135) uji normalitas data dapat di uji dengan beberapa cara sebagai berikut:

- 1) Menggunakan rasio *skewness* dan rasio kurtonis dapat di jadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak dengan cara melakukan pembagian dengan standar *error skewness*, begitu juga untuk kurtosis. Dengan cara ini, batasan data di katakan berdistribusi normal jika nilai rasio kurtonis dan *skewness* berada di antara -2 hingga +2, di luar nilai tersebut maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* atau uji K-S termasuk dalam golongan non-parametrik karena peneliti belum mengetahui apakah data yang di gunakan termasuk data parametrik atau bukan. Pada uji K-S, data di katakan.

Uji normalitas juga dapat di lakukandengan uji *Probability Plot Residual* dapat menggunakan program analisis statistic *IBM SPSS Statistics 20*. Jika *Probability Plot Residual* berada di sekitar garis horizontal maka dapat di katakana berdistribusi normal (Gunawan, 2018: 95)

b. Pengujian Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi di mana terjadi kolerasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi linier. Dalam analisis regresi, suatu model harus bebas dari gejala multikolinieritas (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:141).

Untuk mendeteksi apakah model tersebut mengalami gejala multikolinieritas, maka kita harus melihat pada:

- 1) Ketidak konsistenan antara koefisien regresi yang di peroleh dengan teori yang di gunakan.

- 2) Nilai *R-Square* semakin membesar, padahal pada pengujian secara parsial tidak ada pengaruh atau nilai signifikan $> 0,05$.
- 3) Terjadi perubahan yang berarti pada koefisien model regresi pada saat dilakukan penambahan atau pengurangan sebuah variabel bebas dari model regresi.
- 4) *Overestimated* dari nilai standar *error* untuk koefisien regresi
(Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:141)

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas, dapat dilihat pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi yang baik menghasilkan nilai $VIF < 10$ dan bila menghasilkan nilai $VIF > 10$ berarti telah terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas juga bisa dideteksi dari nilai *tolerance*, apabila nilai *tolerance* yang dihasilkan mendekati 1, maka model terbebas dari gejala multikolinieritas sedangkan semakin menjauhi 1, maka model tidak terjadi/bebas gejala multikolinieritas (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:142).

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah variasi residual tidak sama dari suatu pengamatan ke pengamatan lain, sehingga variasi residual harus bersifat homoskedastisitas, yaitu pengamatan satu dengan pengamatan lainnya sama agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:138).

Menurut Ghazali (2016:134) untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatter plot* antara SRESID dengan

ZPRED dan sumbu Y merupakan Y yang telah di prediksi, dan sumbu X adalah residualnya. Dasar analisis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu secara teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, beserta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Analisis Regresi

Menurut Lupiyoadi and Ikhsan (2015:157) analisis regresi linier berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y).

Secara umum model regresi linier berganda untuk populasi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

X1 = Variabel Independen 1 (Gaya Kepemimpinan)

X2 = Variabel Independen 2 (Motivasi Kerja)

b1 dan b2 = Nilai koefisien regresi variabel independen

e = *error*

(Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:157)

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur intensitas pengaruh dan membuat perkiraan nilai antara variabel dependen yaitu kinerja

karyawan atas variabel independen yaitu gaya kepemimpinan motivasi kerja (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:158).

3.7.4. Pengujian Hipotesis

Setelah di lakukan analisis regresi linier berganda selanjutnya di lakukan pengujian hipotesis yang di gunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun simultan.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (parsial) di gunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar mempengaruhi terhadap variabel terikat (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:168). 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.

Menurut (Sunyoto, 2015:101) ada beberapa langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis:

Hipotesis Pertama :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang

Hipotesis Kedua :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang

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

3) Menentekun kreteria pengujian:

Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 di terima dan H_a di tolak

Jika $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima

4) Menentukan nilai t hitung dengan rumus:

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

5) Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} .

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Pada konsep regresi linier adalah pengujian mengenai apakah model regresi yang di dapatkan benar dapat di terima. Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) benar terdapat hubungan linier (*liniar relation*) (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:167).

Adapun hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Ketiga :

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang
- H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang

Ada kriteria pengujiannya adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka, H_0 di terima dan H_a di tolak

(Sunnyoto, 2015:103)

3.7.5. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi dengan simbol r^2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang akan di hitung berdasarkan pada model statistik. Koefisien determinan (r^2) bisa juga di katakan sebagai rasio variabilitas nilai-nilai yang di

buat model dengan variabilitas nilai data asli. Secara umum, r^2 di gunakan untuk informasi yang berkaitan dengan kecocokan suatu model dan dalam regresi, r^2 ini dijadikan sebagai pengukur seberapa baik garis regresi mendekati nilai data asli yang di buat model. Jika r^2 memiliki nilai sama dengan 1 maka garis regresi cocok dengan data secara sempurna (Augustine & Kristaung, 2013:134).

Koefisien determinasi (r^2) dalam penelitian ini akan di gunakan untuk mencari berapa besarnya hubungan atau pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

