

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan dan masalah yang akan diteliti, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif “metode kuantitatif merupakan salah satu metode penelitian berlandaskan filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” (Sugiyono, 2017 : 23)

Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y).

3.2 Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian adalah PT PAPAN JAYA. Pertimbangan yang mendasari penelitian ini adalah :

- a. Akses jalan yang mudah dilewati
- b. Perumusan masalah yang diambil berdasarkan kenyataan permasalahan yang ada dalam perusahaan.

- c. Terdapat manfaat bagi perusahaan yang dapat diambil dari sebuah penelitian yang dilakukan
- d. Penelitian tersebut mempunyai referensi teoritis yang jelas.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

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

a. Data primer

“Data primer atau data sekunder diperoleh dengan survei lapangan menggunakan metode pengumpulan data orisinil (Mudrajat Kuncoro 2009 : 148). Dalam penelitian ini, data primer atau data asli yang diambil langsung melalui karyawan pada PT PAPAN JAYA sumpersuko, Lumajang. Data yang didapatkan melalui hasil dari kuesioner yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan pihak lain dan bukan merupakan periset sendiri untuk tujuan lain “(Oei,2010:33). Periset sendiri berarti tangan kedua yang bertugas mencatat, mengakses atau meminta data kepada pihak lain yang telah mengumpulkan dilapangan. Periset hanya memanfaatkan data yang ada untuk penelitiannya. Adanya data seunder tidak dipengaruhi riset yang dilakukan peneliti, karena data tersebut sudah disediakan pihak lain secara berkala. Dalam penelitian ini, data sekundernya adalah media internet dan buku yang berkaitan dengan obyek penelitian serta

diperoleh teori-teori tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Sumber Data

“Definisi data adalah sesuatu yang harus diolah terlebih dulu, sehingga menjadi informasi yang bermakna dan merupakan hasil akhir dari proses riset yang dilakukan “(Oei,2010:32).

a. Data Internal

Data internal merupakan data yang berasal dari dalam organisasi tersebut (Mudrajat Kuncoro 2009 : 148). Data internal yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari PT PAPAN JAYA berupa gambaran umum dan jumlah karyawan.

b. Data Eksternal

“Data eksternal merupakan data yang berasal dari luar perusahaan” (Oei,2010:35). Data eksternal yang diperoleh pada perusahaan ini adalah dari karyawan PT PAPAN JAYA.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

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. (Sugiyono, 2014 : 80). Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan sebanyak 320 karyawan pada perusahaan PT PAPAN JAYA Summersuko, Lumajang.

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” (Sugiyono, 2017:137). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan PT PAPAN JAYA. “Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah probability sampling dan menggunakan teknik sampel random sampling.” “Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel” (Sugiyono, 2017:140).

Menurut (Roscoe tahun 1982 dalam sugiyono,2017 :156) terdapat beberapa saran mengenai ukuran sampel untuk penelitian, yaitu :

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antar 30 sampai dengan 500
- b. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya : pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
- c. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. 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 kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

Berdasarkan pendapat diatas, sampel dalam penelitian ini diambil 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. Terdapat 3 (tiga) variabel dan sampel yang diambil sebanyak 3 (tiga) variabel x 10 responden = 30 sampel.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.5.1 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang atau obyek dengan yang lain yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diperoleh informasi kemudian ditarik kesimpulannya (Hatch dan Farhady, 1981). Terdapat 2 (dua) variabel dalam penelitian ini, yaitu :

a. Variabel Independen

Merupakan variabel bebas yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono, 2014: 39).

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah :

- 1) Gaya kepemimpinan
- 2) Motivasi

b. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel terikat yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas atau independen (Sugiyono, 2014: 39). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y)

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

a. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah

dalam mendukung pencapaian tujuan. Faktor yang sering mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin adalah kepribadian pemimpin itu sendiri. Kepribadian yang ada sejak lahir, tidak dapat berubah dengan sendiri. Perubahan tersebut membutuhkan proses dan jangka waktu yang cukup lama. Likert (1967) merumuskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kontinum dari sistem 1 sampai sistem 4 sebagai berikut :

1) *Sistem Otoritatif Eksploitatif (Exploitatif Authoritative)*. Indikator dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Berorientasi pada tugas yang terstruktur tinggi dan tidak percaya kepada para pegawai.
- b. Otoriter, pembuatan keputusan dilakukan oleh manajemen puncak yang diturunkan melalui rantai komando serta tidak mengikutsertakan para pegawai dalam pembuatan keputusan.
- c. Para pegawai dimanajementi dengan cara menakut-nakuti, hukuman dan sering dengan memberikan imbalan. Kepuasan kebutuhan pegawai pada level fisik dan keamanan.

2) *Sistem Otoritatif Bijak (Benefolent Authoritative)*. Ciri manajemen sistem 2 ini adalah sebagai berikut :

- a. Kepercayaan pemimpin terhadap bawahannya rendah.
- b. Sebagian besar keputusan mengenai tujuan organisasi dilakukan oleh manajemen puncak akan tetapi keputusan operasional diberikan kepada level manajemen bawah yang ditunjuk.
- c. Untuk memotivasi pegawai digunakan *reward* dan hukuman potensial.

d. Interaksi antara manajemen dan pegawai dalam situasi manajemen merendahkan pegawai dan pegawai dalam situasi ketakutan.

3) *Sistem Konsultatif (Consultative)*. Ciri dari manajemen sistem ini adalah sebagai berikut :

a. Manajemen mempunyai kepercayaan besar kepada para pegawai, akan tetapi tidak sepenuhnya.

b. Kebijakan umum dan keputusan dasar ditentukan di manajemen puncak akan tetapi para pegawai diberikan kekuasaan membuat keputusan khusus mengenai operasional pekerjaan.

c. Komunikasi dua arah melalui hierarki organisasi.

d. Untuk memotivasi para pegawai digunakan *reward* dan kadang-kadang hukuman dan mengikutsertakan mereka dalam kegiatan.

e. Proses pengontrolan pekerjaan diberikan ke level manajemen bawah.

4) *Sistem Partisipatif Demokratik (Participative Democratic)*. Indikator daripada manajemen sistem 5 ini adalah sebagai berikut :

a. Manajemen mempunyai kepercayaan sepenuhnya kepada para pegawai

b. Pembuatan keputusan didistribusikan sepenuhnya ke seluruh level organisasi.

c. Komunikasi berlangsung dua arah secara vertikal dan secara horizontal

d. Para pegawai dimotivasi melalui partisipasi dan ikut serta dalam menentukan imbalan ekonomi, menentukan tujuan, memperbaiki metode, dan menilai pencapaian tujuan.

e. Hubungan antara manajemen dan para pegawai sangat erat dan bersahabat serta saling percaya.

f. Tanggung jawab pengontrolan diserahkan kepada unit paling rendah.

b. Motivasi (X₂)

Pimpinan perlu memahami proses-proses psikologikal untuk membina karyawan pada sebuah keberhasilan, dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran keorganisasian. Motivasi adalah suatu proses yang memerlukan perilaku energi dan pengarahan, Wekley dan Yukl (2005). Para pakar mengemukakan berbagai teori motivasi yang disusun berdasarkan asumsi tertentu. Sejumlah teori motivasi mempergunakan asumsi bahwa motivasi dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan yang berada dalam diri manusia. Teori motivasi ini juga membantu pimpinan dan karyawan dalam memecahkan sebuah permasalahan yang ada dalam organisasi. Indikator motivasi kerja merupakan pendukung dari faktor yang mempengaruhi motivasi. Indikator tersebut menurut (Heidjrachman dan suad husnan, 1992 : 206) sebagai berikut :

- 1) Pegawai merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan terutama menyangkut nasibnya.
- 2) Adanya pengertian pimpinan apabila pegawai menghadapi masalah pribadi.
- 3) Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus.
- 4) Adanya jaminan hari tua
- 5) Jaminan perlakuan yang objektif misalnya mengenai tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron,1998:15).Adapun indikator kinerja antara lain:

- 1) Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yg ingin di capai dimasa yang akan datang
- 2) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- 3) Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja
- 4) Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau Saran merupakan faktor penunjang utnuk pencapaian tujuan.
- 5) Kompetensi persyaratan utama dalam kinerja kompetensi juga merupakan kemampuan yng dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya lebih baik.
- 6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang memberikan pengakuan, menetapkan tujuan penantang, mentapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan.

7) Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur atau dapat dilakukan melalui face to face maupun menggunakan telepon.

3.6.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan likert scale (Sugiyono, 2014 : 178) sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Likert

Sangat tidak setuju	diberi skor	1
Tidak Setuju	diberi skor	2
Netral	diberi skor	3
Setuju	diberi skor	4
Sangat Setuju	diberi skor	5

Sumber : Sugiyono (2014 : 178)

3.6.3 Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2017:232) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Dalam analisis data terdapat kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan hipotesis yang diajukan.

3.7.1 Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjangkau data responden.

a. Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terdapat di lapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti Rambat Lupiyoadi dan Ridho Bramulyaikhsan, (2015: 36). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui

sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggaki data atau informasi yang diperlukan seperti dikatakan oleh (Arikunto,2013:135) “bahwa instrumen dikatakan valid apabila yang diteliti secara tepat”. Untuk menguji validitas data yang digunakan dalam penelitian ini, dilakukan pegolahan data melalui SPSS (*Statistical product and Service Solutions*) dengan menggunakan korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara antara butir dengan jumlah skor

x = Skor butir

y = Jumlah skor

n = Banyaknya sampel

(Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:39)

“Syarat minimum suatu data dikatakan valid apabila r minimal bernilai 0,3. Maka apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid” (Sugiyono, 2008:134).

b. Pengujian Realibilitas

“Reliabilitas merupakan suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan. Reliabel berarti dapat dipercaya atau dapat diandalkan” (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:54).

Menurut (Nugroho, 2011:33) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam table sebagai berikut:

Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas

No.	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201 – 0,40	Agak Reliabel
3	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4	0,601 – 0,80	Reliabel
5	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Yohanes Anton Nugroho (2011:33)

3.7.2 Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

“Terdapat beberapa asumsi mengenai analisis regresi 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 dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik” (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:134). Menurut (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:135) uji normalitas data dapat di uji dengan beberapa cara sebagai berikut:

- 1) Menggunakan rasio *skewness* dan rasio kurtonis dapat dijadikan 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 dikatakan 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 digunakan termasuk data parametrik atau bukan. Pada uji K-S, data dikatakan.

b. Pengujian Multikolinieritas

“Multikolinieritas adalah suatu kondisi yang terjadi korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas yang diikutsertakan dalam bentuk 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 diperoleh dengan teori yang digunakan.
 - 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 di deteksi dari nilai tolerance, apabila nilai *tolerance* yang dihasilkan mendekati 1, maka model terbebas dari gejala multikolinieritas semakin menjauhi 1, maka model tidak terjadi atau bebas gejala multikolinieritas (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:142).

c. Pengujian Heteroskedastisitas

“Heteroskedastisitas adalah variasi residual tidak sama dari suatu pengamatan ke pengamatan lain, sehingga variansi residual harus bersifat homoskedastisitas, yaitu pengamatan satu dengan pengamatan lainnya sama agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat” (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:138). “Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Lupiyoadi & 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:

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

Keterangan:

Y	= Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)
a	= Konstanta
X_1	= Variabel Independen 1 (Gaya Kepemimpinan)
X_2	= Variabel Independen 2 (Motivasi Kerja)
$b_1 \& b_2$	= Nilai koefisien regresi variabel independen
e	= <i>error</i>

(Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:157)

“Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur intensitas hubungan dan membuat perkiraan nilai antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan atas variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja” (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:158).

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan 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) digunakan 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 parsial yang di uji dengan signifikan. Menurut (Sunyoto, 2015:101) ada beberapa langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan PT Papan Jaya Lumajang.

H_a : Terdapat hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Papan Jaya, 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 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

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 didapatkan benar dapat diterima. 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 hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PAPAN JAYA Lumajang.

H_a : Terdapat hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PAPAN JAYA Lumajang.

Ada kriteria pengujiannya adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak

(Sunnyoto, 2015:103)

3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dengan simbol r^2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang akan dihitung berdasarkan pada model statistik. Koefisien determinan (r^2) bisa juga dikatakan sebagai rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli. Secara umum, r^2 digunakan 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 dibuat 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 digunakan untuk mencari berapa besarnya hubungan atau pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT PAPAN JAYA Lumajang.

