

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan *assosiatif* yang bersifat *kausal*. Sugiyono (2008:36) menyatakan bahwa penelitian *assosiatif* adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

Teknik analisis yang digunakan dalam menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat di uji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara variabel independen (X) yaitu kepemimpinan transaksional (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja (Y_1)

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kinerja. Lokasi penelitian ini pada kantor POS Lumajang, peneliti memilih lokasi tersebut karena:

- a. Kantor Pos Lumajang merupakan salah satu Kantor Pos pusat di wilayah Kabupaten Lumajang, dimana ada pergantian kepala Kantor Pos Lumajang setiap 2 sampai 3 tahun sekali.
- b. Dukungan dari kepala dan Bagian SDM Kantor Pos Lumajang untuk melakukan penelitian, sehingga akan lebih mudah untuk dilaksanakan wawancara dan pembagian kuisioner kepada objek.
- c. Dan karyawan Kantor Pos Lumajang cukup banyak dan layak untuk diteliti.

1.3. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumber dan jenisnya, Hanke dan Reitch (1998) membedakan menjadi beberapa bagian (Kuncoro, 2015:150). Adapun pembagian data tersebut yaitu :

- a. Data bersasarkan jenis

Data primer merupakan jenis data asli yang dikumpulkan dari sumbernya untuk keperluan tertentu (Kuncoro, 2015:150). Dimana dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan penyebaran kuisioner kepada karyawan Kantor Pos Lumajang serta wawancara dengan pihak pimpinan Kantor Pos Lumajang.

Data sekunder merupakan jenis data yang dikumpulkan dari hasil pengolahan pihak lain (Kuncoro, 2015:151). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian berupa perundang-undangan dan buku petunjuk tentang ketentuan baik kompetensi, usia serta penggunaan struktur organisasi yang digunakan oleh objek penelitian.

b. Data berdasarkan sumber

Data internal yaitu data yang bersumber dari dalam organisasi, dimana biasanya berupa data organisasi seperti jumlah pegawai, usia pegawai, jenis kelamin, tingkat pendidikan sehingga berupa data publikasi yang digunakan sendiri oleh organisasi tersebut. Dalam penelitian ini, data internal yang digunakan berupa data jumlah karyawan yang telah diolah oleh Kantor Pos Lumajang. Sedangkan data eksternal merupakan data yang berasal dari luar organisasi serta data tersebut dapat diakses oleh semua orang. Data eksternal berupa hasil penelitian terdahulu serta kumpulan perundang-undangan dan aturan baik dari pemerintah maupun organisasi.

1.4. Populasi dan Sampel

1.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pos Lumajang berjumlah 68 karyawan, yang terdiri dari 55 karyawan tetap dan 13 karyawan kontrak

1.4.2. Sampel

Sedangkan menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah sebagian dari populasi itu. Sampel pada penelitian ini adalah para karyawan kantor Pos Lumajang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Probability Sampling* dan teknik yang digunakan adalah *Sample Jenuh*.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Maka dari itu populasi pada penelitian ini berjumlah 68 karyawan, yang terdiri dari 55 karyawan tetap dan 13 karyawan kontrak, dan sampel yang diteliti pada penelitian ini sejumlah 55 karyawan tetap.

1.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

a. Kepemimpinan Transaksional (X1)

Menurut Robbins (1996) dalam Tambunan (2015:57) menjelaskan pemimpin transaksional ialah pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Menurut Robbins (2015:249) menjelaskan kepemimpinan transaksional adalah para pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan.

b. Kepemimpinan Transformasional (X2)

Menurut Robbins (1996) dalam Toman Sony Tambunan (2015:57), menyebutkan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan yang memiliki karisma. Menurut Siallagan (2015:82) kepemimpinan transformasional ialah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

c. Kinerja (Y)

Mathis dan Jackson (2012) dalam Priansa menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya ialah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009) dalam Priansa (2017:48) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

3.5.2. Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan Transaksional (X1)

Menurut Robbins (2015:249) menjelaskan kepemimpinan transaksional adalah para pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan.

Menurut Robbins (1996) dalam Tambunan (2015:57) menjelaskan pemimpin transaksional ialah pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Menurut Siallagan (2015:80) kepemimpinan transaksional meliputi dimensi sebagai berikut:

a) *Contigent Reward* (penghargaan rombongan)

Untuk mempengaruhi pemimpin memperjelas pekerjaan yang harus dilakukan, menggunakan insentif sebagai alat mendorong pencapaian hasil pelaksanaan tugas sesuai harapan.

b) *Manajemen By Exception* (manajemen dengan pengecualian) yaitu secara pasif untuk mempengaruhi perilaku, pemimpin menggunakan upaya koreksi atau hukuman sebagai respons terhadap kinerja buruk atau penyimpangan terhadap standart. Secara aktif untuk mempengaruhi perilaku, pemimpin secara aktif melakukan pmantauan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dan menggunakan upaya korektif dalam rangka memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dan diselesaikan sesuai standar.

c) *Laissez – Faire Leadersif* (Kepemimpinan Laissez-Faire)

Pemimpin ini menghindari upaya memengaruhi bawahan, melalaikan tugas pembinaan sebagai pimpinan, menenggelamkan diri pada pekerjaan rutin dan menghindari konfrontasi. Mereka banyak memberi tanggung jawab kepada bawahan, tidak menetapkan tujuan jelas, tidak membantu pengambilan keputusan kelompok, membiarkan semua mengalir selama semua terlihat aman.

Berikut adalah pernyataan dari intikator kepemimpinan transaksional:

- a) Pemimpin memberikan hadiah saat karyawan berhasil menyelesaikan tugas
- b) Pemimipin memantau pekerjaan karyawan yang menyimpang
- c) Pemimipin memantau pekerjaan karyawan yang menyimpang

2. Kepemimpinan Transformasional (X2)

Menurut . Robbins (1996) di buku *Toman Sony Tambunan* (2015 : 57), menyebutkan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan

pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan yang memiliki karisma.

Menurut Graffin (2004) di buku *Toman Sony Tambunan* (2015 : 57) menjelaskan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melampaui ekspektasi-ekspektasi biasa dengan cara menanamkan *sense of mission*, menstimulasi pengalaman pembelajaran, dan mengilhami pola pikir-pola pikir baru. Karena perubahan yang bergerak cepat dan lingkungan yang bergejolak, pemimpin-pemimpin transformasional kini semakin dipandang vital bagi kesuksesan bisnis.

Indikator kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass bersama dengan B.J. Avolio (1990) dalam Wirawan (2013:141) :

- a) *Individual consideration* (perhatian individual) yaitu pemimpin yang mengembangkan para pengikut dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Perhatian individual adalah tinggi rendahnya pemimpin mengurus setiap kebutuhan para pengikut; bertindak sebagai mentor bagi pengikut; mendengarkan keinginan dan kebutuhan mereka pemimpin memberikan empati dan mendukung para pengikut; membuka saluran komunikasi terbuka dan memberikan tantangan kepada mereka. Para pengikut mempunyai suatu keinginan dan aspirasi untuk pengembangan diri dan mempunyai motivasi intrinsik untuk melaksanakan tugas mereka.
- b) *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual) yaitu pemimpin menstimulasi para pengikut agar kreatif dan inovatif. Pemimpin mendorong para

pengikutnya untuk memakai imajinasi mereka dan untuk menantang cara melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh sistem sosial.

- c) *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional) yaitu pemimpin menciptakan gambaran yang jelas mengenai keadaan yang akan datang (visi) yang secara optimis dapat dicapai dan mendorong para pengikut untuk meningkatkan harapan dan meningkatkan diri kepada visi tersebut.
- d) *Idealized influence* (pengaruh teridealisasi) yaitu pemimpin bertindak sebagai panutan (*role model*). Ia menunjukkan keteguhan hati, kemantapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab yang sepenuhnya untuk tindakannya dan menunjukkan percaya diri tinggi terhadap visi. Pemimpin siap untuk mengorbankan diri, memberikan penghargaan atas prestasi dan kehormatan kepada para pengikut.

Berikut adalah pernyataan dari indikator kepemimpinan transformasional:

- a) Pemimpin memberikan perhatian secara personal kepada karyawan
- b) Pemimpin mendorong karyawan untuk lebih kreatif
- c) Pemimpin mampu memberikan inspirasi kepada karyawannya
- d) Pemimpin menjadi panutan bawahannya

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan Robbins, (2000). Kinerja seorang karyawan akan dapat meningkat apabila karyawan itu sadar sepenuhnya akan tugas dan pekerjaannya itu serta memiliki keinginan yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya itu dengan sempurna.

Menurut Menurut John Miner dalam Edison, Anwar, Komariah (2007:193) kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

a) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

b) Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karna kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

c) Waktu penyelesaian

Penyelesaian tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan terhadap bagian lain di lingkup internal perusahaan atau organisasi.

d) Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berikut adalah pernyataan dari indikator kinerja:

- a) Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan
- b) Karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas
- c) Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan yang telah di tentukan
- d) Pekerjaan karyawan dapat dipertanggungjawabkan

1.6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode yang meliputi, sebagai berikut :

a. Wawancara

Menurut (Silaen, 2018:150-151) wawancara ialah alat pengumpulan data yang digunakan dalam komunikasi langsung dalam bentuk sejumlah pertanyaan dari pencari informasi yang akan dijawab secara lisan oleh informan. Hasil wawancara tersebut berupa tanggapan, pendapat dan hasil pemikiran ataupun pengetahuan seseorang mengenai hal yang berhubungan dengan masalah penelitian. Wawancara dilakukan dengan bertemu kepala kantor Pos Lumajang untuk mencari informasi secara langsung mengenai variabel yang akan diteliti.

b. Observasi

Menurut (Suryani & Hendryadi, 2015:181) “Pengamatan atau observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun dapat digunakan untuk mengamati berbagai fenomena yang terjadi”. Observasi yang dilakukan peneliti dengan mengamati secara langsung responden yaitu karyawan Kantor Pos Lumajang

c. Dokumentasi

Dikutip dari Silaen (2014:160), dokumentasi merupakan peninggalan tertulis mengenai data berbagai kegiatan atau kejadian dari suatu organisasi yang dari segi waktu relatif cukup lama maka berubah menjadi bukti-bukti historis mengenai keadaan atau peristiwa masa lalu.

d. Kuesioner

Data primer diperoleh melalui teknik komunikasi secara tidak langsung, yaitu dengan menggunakan alat bantu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:225). Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Untuk menghasilkan jawaban kuantitatif, maka digunakan skala untuk mengukur hasil jawaban. Sugiyono (2017:158) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk menentukan jawaban dari masing-masing butir pertanyaan kuesioner, haruslah ditentukan jenjang skor yang digunakan.

Sugiyono (2017:159) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

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

1.7. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: 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 untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1.7.1. Pengujian instrumen

Menurut Sugiyono (2014:148), sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjangkau data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan reliable untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

a. Uji Validitas

Menurut (Silaen, 2018:117) validitas ialah untuk mengukur suatu keabsahan atau tingkat kecocokan suatu alat ukur. Dalam mengukur suatu validitas perlu dikaji isi dan kegunaan suatu alat ukur. Sehingga dalam hal ini diperlukan pengujian validitas terhadap kuesioner yang disebarkan terhadap responden. Untuk mengetahui sudah sesuai atau tidaknya kuesioner terhadap konsep atau variabel yang diukur.

Analisa faktor dilakukan dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi setiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antar skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015:173).

b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah ketepatan suatu alat ukur dapat mengukur dengan cepat dan cermat, jika alat ukur itu stabil atau konsisten dan tidak berubah-ubah meskipun alat ukur tersebut digunakan berkali-kali memperoleh hasil yang sama dan dapat diramalkan, maka dikatakan mempunyai reabilitas tinggi (Silaen, 2018:107)

Menurut (Nugroho, 2011:33) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*. Indeks kriteria reliabilitas di bedakan dalam tabel 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)

1.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Alat uji yang digunakan dalam uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi (Kurniawan, 2014:156).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya (Kurniawan, 2014:156). Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal p plot, skewness dan kurtosis. Tipsnya adalah dalam pengujian metode grafik sering menimbulkan persepsi berbeda diantara beberapa pengamat.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji *Probability Plot Residual* dapat menggunakan program analisis statistik IBM SPSS Statistics 20. Jika *Probability Plot Residual* berada di sekitar garis horizontal maka dapat dikatakan berdistribusi normal (Gunawan, 2017:95).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Serta untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Kurniawan, 2014:157)

Beberapa kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas pada suatu model adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Semakin tinggi VIF, maka semakin rendah tolerance.

2. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen $< 0,70$ maka model terbebas dari multikolinearitas. Sebaliknya jika $> 0,70$ diasumsikan terjadi korelasi (pengaruh) yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinearitas.
3. Jika nilai koefisien determinasi, baik nilai R^2 maupun Adjusted R^2 diatas $0,60$ namun tidak ada variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka diasumsikan model terkena multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedostisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain (Kurniawan, 2014:158).

Menurut (Ghozali, 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 Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan apabila peneliti bertujuan untuk memprediksi perubahan (naik-turunnya) variabel dependen (variabel Y) yang dihubungkan oleh dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor yang memanipulasi (Silaen, 2018:213). Dengan kata lain nilai variabel Y dapat ditentukan berdasarkan nilai variabel X yang terdiri dari dua atau lebih variabel. Jadi analisis regresi berganda digunakan apabila jumlah variabel independennya minimal sebanyak dua variabel.

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)

a = Konstanta

X_1 = Variabel Independen 1 (Kepemimpinan Transaksional)

X_2 = Variabel Independen 2 (Kepemimpinan Transformasional)

b_1 & b_2 = Nilai koefisien regresi variabel independen

e = *error*

(Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:157)

3.7.4. Uji hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan dapat dilakukan beberapa uji sebagai berikut :

1. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel dependen (Y) (Silaen, 2018:215), Adapun langkah langkah dalam pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Lumajang

H_2 : Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Lumajang.

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

c) Menentukan kriteria pengujian:

Jika - $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.

Jika - $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

d) Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus :

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

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

a. 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 (kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) benar terdapat hubungan linier (*liniar relation*) (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:167). Langkah pengujian secara simultan sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis:

H₃ : Terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Lumajang

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

3) Menentukan kriteria pengujian:

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

4) Menentukan nilai t hitung dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

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

j. Koefisien Determinasi (uji R²)

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 asliyang dibuat model. Jika r^2 memiliki nilai sama dengan 1 maka garis regresi cocok dengan data secara sempurna (Augustine & Kristaung, 2013:134).

