

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut (Silalahi, 2012) Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel peneliti dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai .

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini akan menggunakan metode survei yang respondennya diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner atau angket. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner atau angket serta dokumentasi. Metode Analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan menggunakan Analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang yang beralamat Jalan Presiden Abdurrahman Wahid No.132 Jombang dengan jumlah 36 responden. Metode Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan Kinerja pegawai (Y) dengan menyebarkan kuesioner sebagai metode pengumpulan data.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu operasional yang ditunjukkan pada variabel atau dengan cara memberikan arti pada kegiatan operasional yang perlu mengukur variabel tersebut. Definisi operasional meliputi :

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Diadaptasi dari Rivai (2014) dan disesuaikan dengan kondisi penelitian, maka Gaya Kepemimpinan yang dimaksud pada penelitian ini adalah cara berfikir dan cara bekerja pemimpin dalam menggunakan wewenang sesuai dengan gaya yang digunakan dalam mempengaruhi pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun Dimensi menurut Robbins (2015) :

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

- a. Visi dan artikulasi, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang memiliki visi dengan sasaran idela yang berharap masa depan organisasi lebih baik.

- b. Resiko personal, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang bersedia menempuh resiko tinggi untuk meraih visi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang
- c. Peka terhadap lingkungan, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang mampu menilai kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang peka terhadap kebutuhan dan perasaan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

- a. Kharisma, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang menanamkan rasa kebanggaan dan kepercayaan terhadap Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang
- b. Motivasi inspiratif, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang mengkomunikasikan masa depan organisasi dengan memacu semangat pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro
- c. Stimulasi Intelektual, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang berupaya mendorong perhatian dan

kesadaran Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang akan permasalahan yang dihadapi

- d. Perhatian Individuali, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang selalu memperhatikan pegawainya, melatih dan menasehatinya

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

- a. Imbalan Kontigen, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang memberikan atau menjanjikan penghargaan kepada Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang apabila kinerja yang dihasilkan baik
- b. Manajemen eksepsi aktif, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang melakukan pengawasan dan mencari pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan.
- c. Manajemen eksepsi pasif, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang melakukan peringatan hanya jika terdapat Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang yang tidak memenuhi standart
- d. Memberikan kebebasan, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang memberikan kebebasan pada Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang dalam pengambilan keputusan

4. Gaya Kepemimpinan Visioner

- a. Fokus kemasa depan, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro fokus memikirkan masa depan organisasi dan berupaya mewujudkan tujuan organisasi
- b. Menjadi agen perubahan, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro menjadi pelopor inovasi dan menjadi pelopor berbagai perubahan yang terjadi ke arah yang lebih baik dalam mengimplementasikan visi
- c. Menjadi penentu arah, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang menyiapkan visi, mengkomunikasikan serta meyakinkan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro apa yang dilakukan merupakan hal yang benar dan mendukung partisipasi pada seluruh tahap usaha menuju masa depan
- d. Menjadi pelatih profesional, dimana yang dimaksud sebagai pelatih yang efektif Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang mengkomunikasikan sekaligus bekerja sama untuk membangun dan mengembangkan visinya.
- e. Membimbing ke arah profesionalisme, dimana Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro membimbing Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro untuk terus mengembangkan kemampuan dan keahlian agar menunjang tugas agar sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

2. Disiplin Kerja (X2)

Diadaptasi dari Hasibuan (2016) dan disesuaikan dengan kondisi penelitian, maka Disiplin Kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah pegawai bersedia mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku pada Dinas Koperasi dan Usaha dan Mikro. Dan kesadaran pegawai akan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun Indikatornya menurut Hasibuan (2016):

- a. Kehadiran pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam bekerja
- b. Ketaatan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam mematuhi aturan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro.
- c. Ketaatan pada standar kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Kewaspadaan dan ketelitian Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam bekerja.
- e. Tindakan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Diadaptasi dari Busro (2018) dan disesuaikan dengan kondisi penelitian, maka Kinerja Pegawai yang dimaksud pada penelitian ini adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dengan usaha dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban. Adapun Indikatornya berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 pada pasal 1 ayat 4, meliputi :

- a. Kualitas Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan sasaran kinerja yang telah ditetapkan.
- b. Kuantitas Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan tepat, teliti dan rapih.
- c. Ketepatan waktu yang diberikan kepada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang diberikan dan efisiensi penggunaan waktu
- d. Biaya, dimana pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro mampu sumber daya keuangan untuk membantu penyelesaian tugas pekerjaan baik dari segi waktu maupun hasil kerja.

Tabel. 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi		Indikator	Kisi-kisi Pernyataan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya Kepemimpinan Kharismatik	X1.1.1	Visi	Pemimpin memiliki visi dengan sasaran masa depan organisasi lebih baik
		X1.1.2	Resiko Personal	Pemimpin bersedia menempuh resiko untuk meraih visi organisasi
		X1.1.3	Peka terhadap Lingkungan	Pemimpin mampu menilai kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan
		X1.1.4	Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut	Pemimpin peka terhadap kebutuhan pegawainya
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1.2.1	Kharisma	Pemimpin menanamkan rasa bangga dan percaya terhadap pegawainya
		X1.2.2	Motivasi Inspirasional	Pemimpin mengkomunikasikan masa depan organisasi dengan memacu semangat pegawainya

Variabel	Dimensi		Indikator	Kisi-kisi Pernyataan
		X1.2.3	Stimulasi Intelektual	Pemimpin berupaya mendorong kesadaran pegawainya dalam permasalahan yang dihadapinya
		X1.2.4	Perhatian secara Individual	Pemimpin memperhatikan pegawainya, melatih dan menasehatinya
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	X1.3.1	Imbalan Kontigen	Pemimpin memberikan penghargaan kepada pegawainya apabila hasil kinerjanya baik
		X1.3.2	Manajemen eksepsi aktif	Pemimpin melakukan pengawasan dan mencari penyimpangan terhadap aturan yang berlaku
		X1.3.3	Manajemen eksepsi pasif	Pemimpin melakukan peringatan hanya jika pegawainya tidak memenuhi standar
		X1.3.4	Memeberikan Kebebasan	Pimpinan memberikan kebebasan dalam pengaambilan keputusan
	Gaya Kepemimpinan Visioner	X1.4.1	Fokus masa depan	Pemimpin fokus memikirkan masa depan organisasi dan berupaya mewujudkan tujuan organisasi
		X1.4.2	Menjadi Agen Perubahan	Pemimpin menjadi pelopor berbagai perubahan yang terjadi ke arah yang lebih baik dalam mengimplemetasikan visi organisasi
		X1.4.3	Menjadi Penentu Arah	Pemimpin menyiapkan visi, mengkomunikasikan serta meyakinkan pegawai apa yang dilakukan merupakan hal yang benar
		X1.4.4	Menjadi pelatih	Pemimpin mengkomunikasikan sekaligus bekerja sama untuk mengembangkan visi organisasi
		X1.4.5	Membimbing ke arah profesional	Pemimpin membimbing pegawai untuk mengembangkan

Variabel	Dimensi		Indikator	Kisi-kisi Pernyataan
				kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan tugas agar sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan
Disiplin Kerja (X2)		X2.1	Kehadiran	Pegawai hadir tepat waktu
		X2.2	Ketaatan pada peraturan kerja	Pegawai taat pada peraturan kerja yang telah ditetapkan
		X2.3	Ketaatan pada standar kerja	Pegawai bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan
		X2.4	Tingkat kewaspadaan tinggi	Pegawai teliti serta penuh perhitungan dalam bekerja
		X2.5	Bekerja etis	Pegawai bersikap sopan selama berada di kantor.
Kinerja Pegawai (Y)		Y1	Kuantitas	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan sasaran kinerja yang telah ditetapkan.
		Y2	Kualitas	Pegawai mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan tepat, teliti dan rapih.
		Y3	Waktu	Pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu
		Y4	Biaya	Pegawai mampu menggunakan sumber daya keuangan untuk menyelesaikan tugasnya

3.3. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016) Jenis skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dalam persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dalam pengukuran jawaban responden dalam pengisian angket kinerja

pegawai diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkat sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini populasi yang diteliti merupakan semua pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro yang berjumlah 36 pegawai.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Disisi lain menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga dan lain sebagainya. Maka peneliti mengambil sampel yang benar-benar dengan kata lain

sampel yang dipilih harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif).

c. Teknik Sampling

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Dimana teknik sampling jenuh semua populasinya digunakan untuk menjadikan responden. Populasi dalam penelitian ini terdapat 36 pegawai, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 36 pegawai.

3.5 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017). Data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa tentang rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

- 1) Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh penelitian dari sumber pertamanya. Data primer meliputi angket, wawancara, observasi.
- 2) Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk penunjang dari sumber pertamanya atau data yang tersusun dalam bentuk dokumentasi meliputi data profil Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang, struktur organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro.

3.6 Metode Pengumpulan Data**1) Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan pengamat secara langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan objek penelitian.

2) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terkait yaitu pengurus agar memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan.

3) Angket

Angket atau Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

4) Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti melihat dokumen-dokumen yang ada.

3.7 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2016) Uji instrumen adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Metode pengujian instrumen merupakan serangkaian pengujian terhadap instrumen penelitian. Hasil penelitian diperoleh dari penyebaran angket kepada responden. Adapun pengujian data yang dilakukan terhadap instrumen sebagai berikut :

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut (Sugiyono, 2017) Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji Validitas ini dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item dengan skor total variabel. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan

semua skor item, korelasi antar skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu.

Cara mengukur validitas yaitu dengan mencari korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan rumus *Koefisien Korelasi Pearson Product Moment*. Adapun rumusnya 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 = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- x = Skor Item
- y = Total skor item

Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Product And Service Solutions*). Menurut Sugiyono (2017) keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan anantara skor butir dengan skor total, sebagai berikut :

- Bila korelasi $r > 0,30$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid
- Bila korelasi $r < 0,30$ maka dapat disimpulkan bahwa butiran instrumen tersebut tidak valid. Validitas suatu butir pernyataan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item -Total Correlation* masing-masing

butir pertanyaan. Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Dimensi	No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r_{kritis}	Keterangan
Kharismatik	1	0.701	0,3	Valid
	2	0.769	0,3	Valid
	3	0.707	0,3	Valid
	4	0.749	0,3	Valid
Transformasional	1	0.835	0,3	Valid
	2	0.591	0,3	Valid
	3	0.776	0,3	Valid
	4	0.834	0,3	Valid
Transaksional	1	0.684	0,3	Valid
	2	0.652	0,3	Valid
	3	0.384	0,3	Valid
	4	0.455	0,3	Valid
Visioner	1	0.580	0,3	Valid
	2	0.764	0,3	Valid
	3	0.771	0,3	Valid
	4	0.558	0,3	Valid
	5	0.816	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada Variabel Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari 4 dimensi dengan 17 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai korelasi 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r_{kritis}	Keterangan
1	0.380	0,3	Valid
2	0.420	0,3	Valid
3	0.593	0,3	Valid
4	0.576	0,3	Valid
5	0.495	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel disiplin kerja yang terdiri dari 5 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai korelasi 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

3. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r_{kritis}	Keterangan
1	0.495	0,3	Valid
2	0.764	0,3	Valid
3	0.641	0,3	Valid
4	0.526	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kinerja yang terdiri dari 4 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai korelasi 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

3.7.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas yang di uji adalah variabelnya. Uji realibilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan

jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula Cronbach Alpha, (Sugiyono, 2017).

Dengan Rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir instrumen

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Varians total

Dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliable.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tidak reliable.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Dimensi	Jumlah Item	<i>Alpha Cronbach</i>	Koefisien α	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kharismatik	4	0,815	0,6	Reliabel
	Transformasional	4	0,820	0,6	Reliabel
	Transaksional	4	0,759	0,6	Reliabel
	Visioner	5	0,796	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)		5	0,727	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)		4	0,787	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Alpha Cronbach > 0,60, dengan demikian semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel

3.8 Teknik Analisi Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Teknis analisis data deskriptif merupakan teknik analisis yang dapat menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa ada maksud membuat generalisasi atau kesimpulan dari hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Dalam analisi ini menggunakan rumus dengan skor tertinggi 5 dan terendah 1, maka cara penentuan rentang skor adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

1,0 – 1,8	= Sangat Rendah
1,81 – 2,6	= Rendah
2.61 – 3,4	= Cukup
3,41 – 4,2	= Tinggi

4,21 – 5,0 = Sangat Tinggi

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja

X_1, X_2 = Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

e = Standar Error

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi dengan metode estimasi jika memenuhi semua maka asumsi klasik akan memberikan hasil yang *Best Linier Unblaved Eximator* (Ghozali, 2016). Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah *uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas*.

1. Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti di ketahui bahwa uji statistik t dan uji statistik F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini di langgar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil” (Ghozali, 2016).

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat hisogram dari residunya :

- a. Jika data disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2013) Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggupa pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada

periode $t-1$ sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Dimana nilai *Durbin-Watson* haruslah dihitung terlebih dahulu, kemudian dibandingkan dengan nilai batas atas (d_U) dan nilai batas bawah (d_L) dengan ketentuan, sebagai berikut :

1. $d_W < d_L$, maka ada autokorelasi positif
2. $d_L < d_W < d_U$, maka tidak dapat disimpulkan.
3. $d_U < d_W < 4 - d_U$, maka tidak terjadi autokorelasi
4. $4 - d_U < d_W < 4 - d_L$, maka tidak dapat disimpulkan
5. $d_W > 4 - d_L$, maka ada autokorelasi negatif

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *Homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas* (Ghozali, 2016).

Deteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*.

Dasar analisis adalah :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, peneliti dapat menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* dan *tolerance* adalah sebagai berikut :

- Jika nilai *tolerance* dibawah 0,1 dan nilai VIF diatas 10 maka model regresi mengalami masalah multikolinearitas.
- Jika nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:85), berpendapat bahwa secara ringkas hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum

didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan pengaruh parsial antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji t dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Dimana :

r_p = Kolerasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel (36)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Adapun rumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak dapat berpengaruh simultan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya terdapat berpengaruh simultan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai t ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika tingkat signifikan uji $t < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara

Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- b) Jika tingkat signifikan uji $t > 0,05$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3.8.5 Uji Kelayakan Model (F)

Uji F digunakan menguji kesesuaian model regres linier berganda. Uji ini dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Kolerasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Adapun rumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak dapat berpengaruh simultan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Pegawai.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya terdapat berpengaruh simultan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin (X_2) dan terhadap Kinerja Pegawai.

Dasar pengambilan keputusan pada uji f yaitu jika signifikan $< 0,05$ maka dikatakan layak (fit) dan jika signifikan $> 0,05$ maka dikatakan tidak layak.

3.8.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Silalahi (2012:376), “Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan dalam satu variabel (dependen) ditentukan oleh perubahan dalam variabel lain (independen)”. Dalam konteks ini, koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi.

Digunakan untuk menyatakan besar kecilnya variabel X terhadap variabel Y. Dan ditentukan dengan rumus:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

R = Nilai koefisien determinan

r = Nilai koefisien korelasi

Untuk seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, sebagai berikut :

- Jika R^2 mendekati 1 maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa makin baik atau makin tepat garis regresi yang di peroleh
- Jika R^2 mendekati 0 maka menunjukkan semakin tidak tepat garis regresi.