

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, pendekatan ini memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat disamaratakan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi.

Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif, yaitu metode pengumpulan data untuk menggambarkan kekuatan hubungan numerik antar variabel. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2018), “penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum atau generalisasi” itulah yang dimaksud dengan pernyataan tersebut.

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Reseach* atau dikenal juga dengan istilah analisis eksplanatori. Jenis analisis ini berupaya menjelaskan hubungan antar variabel, dan dalam hal ini peneliti akan memperjelas bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pendekatan survei akan digunakan oleh para peneliti, dimana peserta akan diberikan kuesioner yang berisi banyak pertanyaan. Skala Likert serta teknik pengumpulan data antara lain observasi, wawancara, angket, dan pencatatan digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metodologi analisis regresi linier berganda, uji T untuk pengujian hipotesis, koefisien determinasi (R^2), dan analisis statistik deskriptif dan inferensial.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu Gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel (X1), Motivasi kerja sebagai variabel (X2) dan Kinerja karyawan sebagai variabel (Y).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas pengertian variabel-variabel yang diteliti. Permasalahan penelitian ini adalah kewajiban seorang pemimpin dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut variabel-variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut :

3.2.1 Variabel Independen

3.2.1.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:37) gaya kepemimpinan demokratis adalah menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor utama/terpenting di dalam suatu organisasi/perusahaan. Hal ini juga dilakukan oleh pimpinan CV. Soso Alsera Murni Jombang dimana yang menjadi faktor utama adalah bawahannya dan setiap bawahan diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat akan tetapi keputusan di tangan seorang pemimpin. Adapun indikator-indikator kepemimpinan demokratis menurut Rivai dan Mulyadi (2012:37) sebagai berikut :

A. Kordinasi pekerjaan

Proses untuk memadukan antara kepentingan pribadi dan kepentingan bersama untuk tercapainya tujuan bersama.

B. Tanggung jawab internal

Tanggung jawab internal merujuk pada tanggung jawab yang melekat pada individu atau entitas dalam sebuah organisasi untuk memastikan bahwa proses internalnya berjalan dengan baik, sesuai dengan kebijakan, standar, dan peraturan yang berlaku.

C. Kerjasama

Kerjasama merujuk pada kerjasama atau kolaborasi antara individu, kelompok, atau entitas yang berbeda untuk mencapai tujuan yang sama atau saling

menguntungkan. Dalam konteks sosial, bisnis, atau politik, kerjasama sering kali menjadi elemen kunci dalam mencapai kesuksesan.

3.2.1.2 Motivasi Kerja (X2)

A. Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg dalam Luthans (2011) motivasi intrinsik merupakan sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari diri individu itu sendiri. Sama halnya pada CV. Soso Alsera Murni Jombang selalu melakukan dan memberikan dorongan kepada setiap karyawannya supaya dapat meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Berikut beberapa indikator-indikator motivasi intrinsik sebagai berikut :

a.) Keberhasilan (*achievement*)

Kesuksesan karyawan dapat diukur dari prestasi yang dicapai. Oleh karena itu, agar seorang pegawai berhasil dalam pekerjaannya, seorang pemimpin harus memperhatikan bawahannya dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengupayakan hasil yang positif. Pemimpin harus mengakui pencapaian seorang karyawan jika mereka telah menyelesaikan pekerjaannya dengan memuaskan.

b.) Pengakuan (*recognition*)

Untuk menjaga keberhasilan implementasi, pimpinan harus memberikan pernyataan pengakuan atas prestasi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti memberikan uang tunai atau sertifikat penghargaan.

c.) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Para pemimpin melakukan upaya yang tulus dan meyakinkan untuk membantu pengikutnya menyadari pentingnya pekerjaan mereka, mengurangi kebosanan karyawan, dan memastikan bahwa setiap pekerja cocok untuk posisi mereka.

d.) Kemajuan (*progress*)

Adanya pengembangan karir yang didapat oleh karyawan selama bekerja.

e.) Tanggung jawab (*responsibility*)

Jika seorang pemimpin menghindari yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja secara mandiri sepanjang tugasnya memungkinkan dan dengan menerapkan prinsip partisipasi, maka tanggung jawab dapat menjadi kekuatan motivasi bagi bawahan. prinsip partisipasi yang digunakan pemimpin untuk memaksa bawahan mengorganisasikan dan menyelesaikan pekerjaannya secara penuh.

f.) Pengembangan (*advancement*)

Salah satu hal yang memotivasi bawahan adalah pengembangan. Jika komponen pertumbuhan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat melakukannya dimulai dengan mempersiapkan bawahannya yang lebih bertanggung jawab untuk pekerjaan mereka. Setelah ini selesai Pemimpin kemudian menyarankan agar bawahan yang siap untuk maju dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dan dikirim ke kursus dan pelatihan yang lebih maju.

B. Motivasi Ekstrinsik

Mengadopsi pernyataan dari Menurut Sipayung & Zamora (2017) motivasi ekstrinsik merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang untuk memotivasi karyawan meliputi kenaikan gaji, promosi dan juga hukuman seperti tindakan disiplin. Hal tersebut juga diterapkan pada CV. Soso Alsera Murni Jombang selalu berusaha memberikan sebagaimana yang menjadi hak dari setiap karyawannya. Berikut beberapa indikator-indikator motivasi ekstrinsik menurut Sipayung & Zamora (2017) sebagai berikut :

a.) Gaji

Berkaitan dengan pendapatan yang diterima oleh karyawan dimana seorang pemimpin tidak dapat menentukan skala gaji dalam setiap divisi dan golongan kerja.

b.) Kualitas supervisor/pengawasan

Perlu diyakini kualitas pengawasan yang baik akan dapat menimbulkan pengaruh baik bagi kinerja/kepuasan karyawan.

c.) Kebijakan dan administrasi

Berkaitan dengan kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan dimana berhubungan dengan karyawan.

d.) Hubungan antar pribadi

Berkaitan dengan hubungan seorang pemimpin dan bawahan maupun antar teman kerja yang lain.

e.) Kondisi kerja

Berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tersebut.

3.2.2 Variabel Dependen

3.2.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Pada CV. Soso Alsera Murni Jombang setiap karyawan diberikan amanah dan tanggung jawab sesuai dengan *Standart Operational Prosedur* (SOP) yang berlaku. Berikut indikator-indikator kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas kerja merupakan hasil upaya internal pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan yang ditunjukkan dengan ketelitian dan kerapian. Kesalahan dalam bekerja dapat dihindari dengan kualitas pekerjaan yang tinggi sehingga dapat membantu kemajuan bisnis.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah produksi yang dilakukan pekerja, yang dinyatakan dalam satuan numerik, untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang mampu menghasilkan

pekerjaan sesuai dengan target waktu perusahaan itulah yang menentukan kuantitas pekerjaan.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas mengacu pada seberapa baik pekerja dapat menyelesaikan tugas dengan tepat atau bebas kesalahan. Pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah pengetahuan tentang perilaku dan tindakan seseorang. Bertanggung jawab dalam bekerja merupakan tanda memahami tugas seseorang sebagai pegawai, termasuk menerima dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Instrument

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
<p style="text-align: center;">Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Rivai dan Mulyadi (2012)</p>		1. Kordinasi pekerjaan	X1.1 Pemimpin dapat melakukan koordinasi dalam pekerjaan
		2. Tanggung jawab internal	X1.2 Pimpinan memiliki tanggung jawab kepada bawahan
		3. Kerjasama	X1.3 Pimpinan selalu mengutamakan kerjasama dalam melakukan pekerjaan

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi Intrinsik Herzberg dalam Luthans (2011)		
		1. Keberhasilan (<i>achievement</i>)	X2.1 Sebuah pencapaian yang diperoleh membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja
		2. Pengakuan (<i>recognition</i>)	X2.2 Pengakuan dari orang lain membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja
		3. Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)	X2.3 Bebas mengendalikan dalam hal pelaksanaan tugas sesuai kemampuan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja
		4. Kemajuan (<i>progress</i>)	X2.4 Adanya pengembangan karir membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja
		5. Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)	X2.5 Adanya rasa tanggung jawab membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja
		6. Pengembangan (<i>advancement</i>)	X2.6 Adanya pengembangan diri

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
			atau skill membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja
	Motivasi Ekstrink Sipayung & Zamora (2017)		
		1. Gaji	X2.1 Gaji pokok, pemberian insentif dan bonus membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi
		2. Kebijakan administrasi	X2.2 Peraturan sistem tata kerja dan administrasi yang baik membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi
		3. Kualitas pengawasan	X2.3 Adanya pengawasan yang baik dari atasan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi
		4. Hubungan antar pribadi	X2.4 Hubungan antara karyawan dan atasannya yang baik membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi
		5. Kondisi kerja	X2.5 Kondisi pekerjaan yang nyaman membuat

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
			karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi
Kinerja (Y) Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013)		1. Kualitas	Y.1 Hasil kinerja karyawan sudah sesuai dengan perintah dari pimpinan
		2. Kuantitas	Y.2 Jumlah output yang dihasilkan setiap karyawan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan
		3. Pelaksanaan tugas	Y.3 Mampu meminimalisir kesalahan saat melakukan pekerjaan
		4. Tanggung jawab	Y.4 Sadar dengan kewajiban yang telah diberikan perusahaan dan mampu menyelesaikannya

3.3 Data dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan mempunyai kaitan erat dengan masalah yang diteliti. Data primer diperoleh dengan memberikan angket (kuisisioner).

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber informasi publik yang dikumpulkan secara tidak sengaja atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak ketiga).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2006) mengemukakan teknik pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan oleh seorang peneliti dalam memperoleh data yang akan digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Dalam teknik ini, peneliti juga memerlukan suatu instrument atau alat yang digunakan untuk memperoleh data dengan mudah.

Penentuan sampel pada penelitian ini dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* ini jenis teknik yang tidak dipilih secara acak. Sugiyono (2001) mengemukakan bahwa *Non Probability Sampling* ini adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi unsur anggota yang dipilih sebagai sampel. Teknik yang dipilih dalam jenis ini yaitu teknik *sampling jenuh* yaitu metode yang digunakan apabila semua populasi dalam penelitian digunakan menjadi sampel.

3.4.1 Sumber Jenis Data

Data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama. Data primer ini didapat dalam wujud seperti hasil dari wawancara, Kuesioner atau bukti lainnya yang didapat dari orang

pertama yang melakukannya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada para responden dan semua data yang didapat adalah data mentah yang akan diolah langsung oleh peneliti dengan tujuan tertentu sesuai dengan kebutuhan peneliti (Sugiyono 2014).

3.4.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner atau Angket. Kuesioner adalah sebuah daftar pertanyaan yang diberikan kepada obyek penelitian agar obyek tersebut memberikan respon dari pertanyaan yang telah diberikan dan dijawab sesuai dengan permintaan pengguna (Bawono 2006).

Kuisisioner ini yang disebar kepada karyawan CV. Soso Alsera Murni Jombang. Kesisioner atau angket dapat dibedakan menjadi dua yaitu kuisisioner terbuka adalah memberikan respon pertanyaan yang dijawab dengan kalimatnya sendiri dan kuisisioner tertutup yaitu pertanyaan sudah disediakan jawaban dan responden tinggal memilihnya (Arikunto 2006).

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017:215) Populasi adalah wilayah generalisasi merujuk pada kumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, dan dari situ kesimpulan dapat diambil.

Dalam penelitian ini populasinya adalah 30 karyawan CV. Soso Alsera

Murni Jombang sebagai berikut :

NO	BAGIAN	JUMLAH
1.	Manager	2 Orang
2.	Accounting	4 Orang
3.	Admin Warehouse	2 Orang
4.	Warehouse	18 Orang
5.	Merchandiser	2 Orang
6.	Digital Marketing	1 Orang
TOTAL		30 Orang

3.5.2 Sampel Jenuh

Menurut Sugiyono (2019) Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh dimana semua populasi di CV. Soso Alsera Murni Jombang dijadikan sampel.

3.6 Skala Pengukuran

Skala poin Likert lima poin digunakan untuk pengukuran kuesioner. Ciri skala Likert adalah sikap responden terhadap subjek yang ingin diteliti peneliti tampak semakin positif jika semakin tinggi skor responden. Setiap item instrumen dapat dinilai dengan menggunakan skala Likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Berikut cara penghitungan skornya:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Variabel

SKOR	KRITERIA
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Ragu-Ragu
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : sugiyono (2017)

3.7 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013), uji validitas adalah pengukuran yang mengungkapkan derajat validitas suatu instrumen. Validitas terafiliasi membuat keuntungan dari presisi alat pengukur saat melakukan fungsinya. Jika suatu pengukuran mampu menangkap hasil yang diharapkan, maka dikatakan valid. Jika hasil r-hitung 0,3 maka data dianggap sah (Sugiyono, 2007). Uji validitas memakai perhitungan *Pearson Product Moment* berikut ini:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Korelasi

X = Skor item X

Y = Skor item Y

N = Banyaknya sampel dalam penelitian

Uji validitas dilakukan terhadap 30 responden dirinci dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	R hitung	R kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	X.1.1	0,754	0,3	Valid
	X.1.2	0,710	0,3	Valid
	X.1.3	0,883	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X.2.1	0,544	0,3	Valid
	X.2.2	0,639	0,3	Valid
	X.2.3	0,577	0,3	Valid
	X2.4	0,612	0,3	Valid
	X2.5	0,554	0,3	Valid
	X2.6	0,564	0,3	Valid
	X2.7	0,693	0,3	Valid
	X2.8	0,580	0,3	Valid
	X2.9	0,751	0,3	Valid
	X2.10	0,790	0,3	Valid
	X2.11	0,763	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0,535	0,3	Valid
	Y.1.2	0,521	0,3	Valid
	Y.1.3	0,606	0,3	Valid
	Y.1.4	0,685	0,3	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS 22, 2024

Korelasi antara setiap item pernyataan dan skor keseluruhan dari setiap variabel distribusi yang akan terjadi sangat besar, seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas, dan ini menunjukkan bahwa r hitung $> 0,3$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua pernyataan telah dianggap valid.

3.8 Uji Reliabilitas

Keterpercayaan instrumen sebagai alat pengumpulan data diuji dengan uji reliabilitas (Suharsimi, 2006). Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 maka suatu variabel dianggap dependable (Suharsimi, 2006). Berikut rumusnya :

$$r = [k(k - 1)](1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2_1})$$

Keterangan :

r = Koefisien reabilitas instrumen (Cronbach Alpha) 24

k = Banyaknya butir pertanyaan/ banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Total varian butir

σ^2_1 = Total varian

Tabel 3.4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronnbach's Alpha	Cross Of Value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,667	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,853	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,606	0,6	Reliabel

Sumber : data yang diolah SPSS 22, 2024

Berdasarkan data uji reliabilitas pada tabel diatas, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Motivasi Kerja (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan memiliki nilai Cronbach' Alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang dibuat dalam kuisioner dinyatakan reliabel.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Data Deskriptif

Menurut Sugiyono (2011), analisis deskriptif mengacu pada penerapan analisis untuk memberikan gambaran umum tentang konteks tanggapan responden yang diberikan. Menurut Sudjana (2001), analisis deskriptif dapat digunakan untuk menentukan kategori skor rata-rata dengan menggambarkan frekuensi setiap variabel item pada skala satu sampai lima.

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Rentang Skor} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Rentang Skor} = 0,8$$

Sehinga interval range :

Tabel 3.5
Interval Range

Range	Keterangan
1,0 - 1,8	Sangat rendah
1,8 - 2,6	Rendah
2,6 - 3,4	Cukup/sedang
3,4 - 4,2	Tinggi
4,2 - 5,0	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono 2019

3.9.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistic yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Lest Square*. Dalam OLS hanya terdapat 1 variabel dependen sedangkan untuk variabel independen lebih dari 1 variabel. Menurut Ghozali (2018:159) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji auto korelasi.

A. Uji Normalitas Data

Teknik normalitas mencari distribusi normal pada variabel residual atau perancu pada contoh regresi (Ghozali, 2015). Membuat keputusan:

- a) Model regresi memenuhi syarat kenormalan jika data menyebar secara diagonal dan bergerak ke arah tersebut.
- b) Model regresi memenuhi asumsi kenormalan jika data tidak menyebar di sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arahnya.

B. Uji Multikolinearitas

Ketika dua atau lebih arah variabel X menyampaikan informasi yang sama tentang variabel Y, hal ini disebut multikolinearitas. Seharusnya X_1 dan The Value Inflation Factor (VIF) memberikan informasi mengenai metode deteksi multikolinearitas. Multikolinearitas terjadi jika $VIF > 10$ atau Nilai Tolerance $< 0,1$ menurut Simamora (2011). Sebaliknya multikolinearitas tidak terjadi jika VIF kurang dari 10 atau nilai toleransi lebih dari 0,1.

C. Uji Autokorelasi

Tautan antara urutan data periodik dikenal sebagai autokorelasi. Menggunakan uji Durbin Watson untuk menentukan apakah ada autokorelasi dalam keadaan tertentu : apabila nilai Durbin Watson lebih tinggi dari nilai dU dan lebih rendah dari nilai 4-dU, dua dikatakan tanpa autokorelasi. Pada tahun 2011 (Simamora).

Untuk mendeteksi terdapat atau tidaknya autokorelasi adalah dengan lakukan Run Test. Salah satu jenis uji statistik non-parametrik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah residu memiliki korelasi yang kuat adalah run test. Residual dapat dinyatakan acak jika tidak ada hubungan di antara keduanya. Dalam bukunya Aplikasi Analisis Multivariat SPSS 23, Imam Ghozali (2016) menguraikan premis berikut sebagai landasan pengambilan keputusan:

- a. Apabila H_0 ditolak sedangkan H_a diterima jika nilai Asymp. tanda tangan. (2-tailed) kurang dari 5% atau 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data sisa terjadi secara sistematis dan tidak acak.
- b. Apabila nilai signifikansi asimtotik dua sisi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sisa data bersifat sporadis.

D. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berusaha untuk mengetahui apakah terdapat variasi varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya dalam sampel regresi (Ghozali, 2015). Heteroskedastisitas adalah gejala yang ditimbulkan oleh

perubahan lingkungan yang tidak diperhitungkan oleh model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan.

Homoskedastisitas disebut jika varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya adalah tetap, dan disebut heteroskedastisitas jika tidak. Pengujian di Dalam penelitian ini, plot grafik digunakan untuk merepresentasikan nilai yang diharapkan dari variabel terikat (ZPRED) dan residu (SRESID). Jika tidak terdapat pola yang terlihat dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah titik nol sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

3.9.2 Analisis Data Inferensi

3.9.2.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi efektif untuk meramalkan seberapa tinggi nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen dimanipulasi (diubah), menurut Sugiyono (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dinilai dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Rumus di bawah ini digunakan dalam Persamaan Regresi Berganda (Sugiyono, 2017):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis

b_2 = Koefisien regresi motivasi kerja

X_1 = Gaya kepemimpinan demokratis

X_2 = Motivasi kerja

ϵ = Standar error

3.9.3 Uji Hipotesis

3.9.1 Pengujian Hipotesis Uji t

Hubungan antara kedua sampel yang dianalisis diperiksa dengan menggunakan uji t pada data ordinal (Ferdinand, 2014). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika sig (0,05) maka hipotesis diterima; jika sig > (0,05), maka hipotesis ditolak (Ferdinand, 2014).

3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam kerangka konseptual menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2016). Nilai koefisien determinasi ini adalah nol sampai sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat (Kuncoro, 2018).

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

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

R^2 = koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100 % = presentasi distribusi.