

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan di PT Phalosari Unggul Jaya Jombang dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang telah ditetapkan peneliti, yaitu gaya kepemimpinan demokratis (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, yang menekankan pada pengukuran objektif. Teknik ini menggunakan perhitungan kuantitatif untuk menyimpulkan secara umum dalam parameter yang ditetapkan. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijelaskan, tujuan penelitian adalah untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Phalosari Unggul Jaya Jombang.

Penelitian ini menggunakan metode *eksplanatory research*, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dengan mengumpulkan data numerik. Penelitian ini akan mengungkapkan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Phalosari Unggul Jaya Jombang, dengan sampel 40 karyawan produksi. Metode observasi digunakan dengan menyajikan pertanyaan kepada responden dalam bentuk angket atau kuesioner, menggunakan skala likert untuk pengukuran. Pengumpulan data melibatkan observasi, wawancara, angket atau kuesioner, serta dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan metode

deskriptif dan statistik inferensial, khususnya regresi berganda, dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25.

### **3.2 Objek, Lokasi, Dan Waktu Penelitian**

Objek penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Phalosari Unggul Jaya. Lokasi penelitian ini bertempat di PT Phalosari Unggul Jaya Unit 1, yang berlokasi di Jalan Mojokrapak No.1A, Mojokrapak, Tembelang, Jombang, Jawa Timur. Dengan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan 25 Maret sampai 31 Juli 2024.

### **3.3 Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel**

Di adaptasi dari pendapat Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan disesuaikan dengan kondisi penelitian, maka yang disebut dengan kinerja karyawan pada penelitian ini adalah hasil sumber daya manusia baik dari sudut pandang kualitas dan kuantitas yang di hasilkan karyawan PT Phalosari Unggul Jaya pada jangka waktu satu bulan. Indikator yang di gunakan pada penelitian ini di adaptasi dari pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2011) dan disesuaikan dengan kondisi penelitian ini adalah kualitas yaitu standart output yang harus dipenuhi oleh karyawan produksi, yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan harus dipenuhi oleh karyawan produksi PT Phalosari Unggul Jaya. Kuantitas yaitu jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus dilaksanakan, dan dipenuhi karyawan

produksi PT Phalosari Unggul Jaya pada jangka waktu satu bulan. Maka dari itu diharapkan karyawan produksi bisa bekerja sama dengan sesama karyawan produksi PT Phalosari Unggul Jaya untuk menyelesaikan tugas hingga tuntas sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

### 3.3.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah aspek yang sangat vital dalam meraih sebuah target. Jika kinerja yang ditunjukkan kurang memuaskan, maka mencapai tujuan yang diinginkan akan menjadi sulit. Sebaliknya, jika kinerja yang ditunjukkan sangat baik dan sesuai dengan harapan perusahaan, maka peluang mencapai tujuan akan lebih mudah. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah diberikan perusahaan yang dapat dilihat dari kerapihan dan juga ketelitiannya. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja karyawan yang dinyatakan dalam satuan angka dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Dengan begitu maka kuantitas kerja adalah karyawan yang mampu

menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar maka pelaksanaan tugasnya baik.

### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia dalam bertindak laku maupun dalam perbuatannya yang disengaja ataupun tidak sengaja. Tanggung jawab dalam pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### 3.3.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Indikator gaya kepemimpinan demokratis sebagaimana menurut Pasolong (2013) terdapat beberapa sebagai berikut :

##### 1. Keputusan dibuat bersama

Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahannya dalam membuat keputusan, serta melakukan aktivitas demi pencapaian tujuan organisasi. Karena seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis menginginkan saran, pendapat, maupun kritik dari karyawannya.

## 2. Menghargai potensi setiap bawahannya

Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.

## 3. Mendengarkan saran, kritik dari bawahannya

Mendapatkan kritikan, saran atau pendapat dari karyawan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan

## 4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerjasama atau terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas

### 3.3.3 Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan bisa menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan sampai pada suatu batas tertentu. Namun, jika melampaui batas tersebut, dampaknya bisa sangat merugikan bagi kinerja secara keseluruhan. Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins (2008), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1) Aspek pada psikologis, meliputi :

- a. Cepat tersinggung, mudah marah jika menghadapi sesuatu
- b. Tidak komunikatif lebih banyak diam
- c. Banyak melamun, duduk terdiam seakan memikirkan sesuatu
- d. Lelah mental, kondisi ketika batin kita berada dalam keadaan tertekan

2) Aspek pada fisik, meliputi :

- a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, denyut jantung yang berdetak kencang
- b. Mudah lelah secara fisik, terlihat capek dan lelah
- c. Pusing kepala
- d. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur), susah tidur

3) Aspek pada prilaku, meliputi :

- a. Merokok berlebihan, merokok dengan intensitas berlebihan
- b. Menunda atau menghindari pekerjaan, malas melakukan pekerjaan
- c. Perilaku sabotase, melakukan tindakan pengerusakan yang dilakukan secara terencana dan disengaja
- d. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), malas untuk makan

#### 3.3.4 Oprasional Variabel

Adapun operasionalisasi variable dalam penyusunan penelitian ini bisa dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 3. 1Operasional Variabel

| Variabel                                                    | Dimensi                                          | Kisi-Kisi Pernyataan                                                                            |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)<br>Sumber Pasolong (2013) | X1.1. Keputusan yang dibuat bersama              | 1.1. Pemimpin saya selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan                       |
|                                                             |                                                  | 1.2. Pimimpin saya bersedia melakukan aktivitas bersama demi pencapaian suatu tujuan perusahaan |
|                                                             | X1.2. Menghargai potensi setiap bawahannya       | 2.1. Pemimpin saya mampu menghargai setiap potensi bawahannya                                   |
|                                                             |                                                  | 2.1. Pemimpin saya bersedia memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi              |
|                                                             | X1.3. Mendengarkan saran, kritik dari bawahannya | 3.1. Pemimpin saya bersedia mendengar kritik dari bawahan                                       |
|                                                             |                                                  | 3.2. Pemimpin saya bersedia mendengar saran dari bawahan                                        |
|                                                             |                                                  | 3.3. Pemimpin saya bersedia mendengar pendapat dari bawahan                                     |
|                                                             | X1.4. Melakukan kerja sama dengan bawahannya     | 4.1. Pemimpin saya mampu bekerja sama dengan bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan         |
|                                                             |                                                  | 4.2. Pemimpin terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan         |
| Stres Kerja (X2)<br>sumber Robbins (2008)                   | X2.1. Psikologis                                 | 1.1. Karyawan merasa cepat tersinggung, mudah marah jika menghadapi sesuatu                     |
|                                                             |                                                  | 1.2. Karyawan tidak suka berkomunikasi dengan rekan kerja                                       |
|                                                             |                                                  | 1.3. Karyawan banyak melamun, duduk terdiam seakan memikirkan sesuatu                           |
|                                                             |                                                  | 1.4. Karyawan merasakan batin dalam keadaan tertekan                                            |
|                                                             | X2.2. Fisik                                      | 2.1. Karyawan merasa meningkatnya detak jantung yang berdetak kencang                           |
|                                                             |                                                  | 2.2. Karyawan merasa mudah lelah secara fisik, terlihat capek, dan lelah                        |
|                                                             |                                                  | 2.3. Karyawan merasa pusing kepala                                                              |
|                                                             |                                                  | 2.4. Karyawan merasa susah tidur                                                                |
|                                                             | X2.3. Perilaku                                   | 3.1. Karyawan sering merokok dengan intensitas berlebihan                                       |

|                                                             |                        |                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                             |                        | 3.2. Karyawan sering menunda atau menghindari pekerjaan                                     |
|                                                             |                        | 3.3. Karyawan merasa malas melakukan pekerjaan                                              |
|                                                             |                        | 3.4. Karyawan melakukan tindakan pengrusakan yang dilakukan secara terencana, dan disengaja |
|                                                             |                        | 3.5. Karyawan merasa malas untuk makan                                                      |
|                                                             |                        |                                                                                             |
| Kinerja Karyawan (Y) sumber Anwar Prabu Mangkunegara (2011) | Y.1. Kualitas          | 1.1. Karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar mutu perusahaan |
|                                                             | Y.2. Kuantitas         | 2.1. Karyawan mampu bekerja sesuai dengan tarjet produksi order yang ditetapkan perusahaan  |
|                                                             | Y.3. Pelaksanaan Tugas | 3.1. Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan              |
|                                                             | Y.4. Tanggung Jawab    | 4.1. Karyawan sadar mengenai kewajiban dalam menerima pekerjaan                             |
|                                                             |                        | 4.2. Karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan                            |
|                                                             |                        |                                                                                             |

### 3.3.5 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Siregar (2010), skala likert adalah rasio yang digunakan untuk mengukur perilaku, pendapatan, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tertentu tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai



total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert. Alternatif jawaban tersebut yaitu :

Tabel 3. 2Skala Likert

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

Sumber : (Sugiyono, 2012)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi yang dimaksud yaitu jumlah keseluruhan yang menjadi objek responden. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Pabrik PT Phalosari Unggul Jaya Unit 1 Jombang bagian produksi yang berjumlah 40 karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Phalosari Unggul Jaya Unit 1. Untuk penelitian kali ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota

populasi seluruhnya digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

Sehingga sampel responden yang akan diteliti tetap berjumlah 40 orang.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi).

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yaitu dengan teknik-teknik sebagai berikut :

- 1) Observasi yaitu sebuah teknik pengumpulan data cara datang langsung pada objek penelitian dengan mengamati secara langsung.

- 2) Wawancara yaitu sebuah teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak-pihak tertentu yang bersangkutan dengan objek penelitian tentunya yang sudah berkompeten dan paham akan permasalahan tersebut.
- 3) Angket yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Angket merupakan kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang tertulis yang digunakan memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang seseorang ketahui.
- 4) Dokumentasi yaitu suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

### **3.7 Pengujian Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam suatu penelitian. Instrumen ini disusun berdasarkan indikator-indikator yang berasal dari teori. Indikator tersebut kemudian disusun menjadi kerangka yang dijelaskan lebih lanjut menjadi pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk angket yang akan didistribusikan oleh peneliti.

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu angket layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai

sasarannya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas dapat menggunakan pearson product moment. Untuk mengukur validitas yaitu dengan menggunakan analisis butir, artinya menghitung korelasi antara masing-masing butir dengan skor total (skor yang ada) dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment, rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

|            |   |                                     |
|------------|---|-------------------------------------|
| r          | = | Koefisien korelasi.                 |
| $\sum xy$  | = | Jumlah perkalian variable x dan y   |
| $\sum x$   | = | Jumlah skor item.                   |
| $\sum y$   | = | Jumlah skor total item.             |
| $\sum x^2$ | = | Jumlah pangkat dua nilai variable x |
| $\sum y^2$ | = | Jumlah pangkat dua nilai variable y |
| n          | = | Jumlah responden                    |

Dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan r hitung dengan r tabel

1. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka instrumen dianggap valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka instrumen dianggap tidak valid.

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa bila nilai korelasi di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa nilai butir instrumen tersebut

tidak valid, sehingga harus bernilai positif diperbaiki atau dibuang. Artinya kriteria suatu item tersebut dinyatakan memenuhi syarat valid jika korelasi tiap faktor bernilai positif jika besarnya 0,30. Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 40 karyawan.

Tabel 3. 3 Uji Validitas

| Variabel                          | Item pertanyaan | R hitung | R kritis | Keterangan |
|-----------------------------------|-----------------|----------|----------|------------|
| Gaya Kepemimpinan demokratis (X1) | X.1.1           | 0,808    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X.1.2           | 0,579    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X.1.3           | 0,745    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X.1.4           | 0,616    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X.1.5           | 0,874    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X.1.6           | 0,587    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X1.7            | 0,793    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X1.8            | 0,790    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X1.9            | 0,831    | 0,3      | Valid      |
| Stres Kerja (X2)                  | X.2.1           | 0,786    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X.2.2           | 0,654    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X.2.3           | 0,470    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X.2.4           | 0,750    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X.2.5           | 0,712    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X.2.6           | 0,535    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X.2.7           | 0,614    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X.2.8           | 0,607    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X.2.9           | 0,361    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X.2.10          | 0,384    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X2.11           | 0,723    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X2.12           | 0,513    | 0,3      | Valid      |
|                                   | X2.13           | 0,571    | 0,3      | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y)              | Y.1.1           | 0,511    | 0,3      | Valid      |
|                                   | Y.1.2           | 0,579    | 0,3      | Valid      |
|                                   | Y.1.3           | 0,566    | 0,3      | Valid      |
|                                   | Y.1.4           | 0,750    | 0,3      | Valid      |
|                                   | Y.1.5           | 0,786    | 0,3      | Valid      |

Sumber: data di olah peneliti 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat terlihat bahwa keseluruhan item pertanyaan dalam kuisioner memiliki r hitung  $> 0,3$ . Sehingga dapat disimpulkan

bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel Gaya kepemimpinan demokratis (X1), Stres kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkam untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabanya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula Crombach Alpha (Sugiono,2013). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Croanbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali,2018), maka dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                          | Cronnbach's Alpha | Cross Of Value | Keterangan |
|-----------------------------------|-------------------|----------------|------------|
| Gaya kepemimpinan demokratis (X1) | 0,890             | 0,6            | Reliabel   |
| Stres Kerja (X2)                  | 0,830             | 0,6            | Reliabel   |
| Kinerja karyawan (Y)              | 0,645             | 0,6            | Reliabel   |

*Sumber: data di olah peneliti 2024*

Berdasarkan data uji reliabilitas pada tabel diatas, diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan demokratis (X1), Stres 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.

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif merupakan teknik menganalisa yang sudah dikumpulkan dari peneliti untuk menganalisis atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya bukan bermaksud untuk menyimpulkan dari sebuah data. Analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Rentang skor} &= \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Sehingga intepretasi range seperti di bawah ini:

|              |   |               |
|--------------|---|---------------|
| 1,00 – 1,80  | = | Sangat rendah |
| >1,80 – 2,60 | = | Rendah        |
| >2,60 – 3,40 | = | Cukup/sedang  |
| >3,40 – 4,20 | = | Tinggi        |
| >4,20 – 5,00 | = | Sangat Tinggi |

*Sumber : Sugiyono(2017)*

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear. (Ghozali (2018))

### 3.8.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Metode yang dipakai normal p plot probability, dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.8.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independent). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikolineritas.



Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2016).

Uji multikolonieritas pada penelitian ini menggunakan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (variance inflation factor) serta toleransinya. Apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleran tidak kurang 0,1 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolonieritas, kemudian apabila VIF berskala dibawah 10 dan nilai toleran mendekati 1, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut terdapat problem multikolonieritas (Ghozali, 2016).

#### 3.8.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain (Ghozali, 2018). Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

#### 3.8.6 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018), menyatakan bahwa uji auto korelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara

kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem auto korelasi. Dimana nilai Durbin-Watson haruslah dihitung terlebih dahulu, kemudian dibandingkan dengan nilai batas ( $d_U$ ) dan nilai batas bawah ( $d_L$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

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

### 3.8.7 Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas, yaitu: Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat, yaitu: Kinerja Karyawan ( $Y$ ) digunakan analisis Regresi Linier Berganda. Menurut Sugiyono (2017), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

$Y$  : Variable Terikat Kinerja Karyawan

$a$  : Costanta Regresi

$b_1$  : Koefisien regresi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

$b_2$  : Koefisien regresi antara stres kerja dengan kinerja karyawan

X1 : Variabel Bebas Gaya Kepemimpinan

X2 : Variabel Bebas Stres Kerja

e : Standar Error

Pengujian ini menggunakan alat bantu SPSS

### 3.8.8 Uji Parsial ( uji t )

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

- a. Jika  $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$ , maka hipotesis diterima & jika  $t(\text{hitung}) < t(\text{tabel})$ , maka hipotesis ditolak
- b. Jika  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ , maka hipotesis diterima & jika  $\text{sig} > \alpha (0,05)$ , maka hipotesis ditolak (Sugiyono 2017)

### 3.8.9 Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefesien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefesien determinasi berkisar 0-1. Nilai determinasi ( $R^2$ ) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terkait sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefesien determinasi ( $R^2$ ) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terkait (riyanto, 2020)