

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Dalam melakukan rancangan penelitian, peneliti memilih pendekatan kuantitatif. Fokus penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel dengan mengumpulkan data yang relevan. Pendekatan kuantitatif, seperti yang didefinisikan oleh (Sugiyono, 2019), adalah teknik penelitian berbasis positivis yang diterapkan pada populasi atau kelompok tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dengan menggunakan penelitian eksplanatori, atau penelitian yang bersifat menjelaskan dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Peneliti berencana untuk menggunakan metode survei dimana partisipan akan mendapatkan kuesioner yang terdiri dari beberapa item. Skala pengukuran Likert, sebuah teknik untuk mengumpulkan data melalui Google Formulir, akan digunakan dalam penelitian ini. Teknik analisis yang akan digunakan adalah teknik analisis deskriptif, yang menggunakan analisis regresi linier berganda dan bantuan SPSS.

3.2. Subjek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan membahas “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Hanif Konsultan Jombang”. Sesuai dengan penelitian ini, yang akan menjadi objek di dalam penelitian ini adalah para pekerja di CV. Hanif Konsultan Jombang. Hasil dari

objek penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1. Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki dua jenis variabel. Dalam dua variabel yang akan diteliti antara lain variabel bebas atau *independent variabel* yaitu gaya kepemimpinan yang dilambangkan dengan huruf X_1 serta lingkungan kerja yang dilambangkan dengan X_2 , dan variabel terikat atau *dependent variabel* yaitu kinerja karyawan yang dilambangkan dengan huruf Y.

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang dimanipulasi atau diubah oleh peneliti untuk mengamati efeknya terhadap variabel lain. Variabel ini dianggap sebagai penyebab atau faktor yang mempengaruhi hasil dalam suatu eksperimen atau penelitian. Berikut adalah penjelasan dari variabel independen dalam penelitian ini:

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin, mengarahkan, dan mempengaruhi perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Lingkungan Kerja

Segala sesuatu di sekitar karyawan yang mungkin berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tanggung jawabnya disebut

sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari unsur non fisik seperti komunikasi, budaya organisasi, dinamika antara bawahan dan atasan, serta unsur nyata seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan.

2. Variabel Dependen

Variabel yang diukur atau diamati untuk mengevaluasi dampak suatu perubahan terhadap variabel bebas disebut variabel terikat. Dalam suatu eksperimen atau penelitian, variabel ini dianggap sebagai akibat atau reaksi yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Kinerja karyawan merupakan variabel terikat penelitian. Kinerja atau keberhasilan kerja seseorang merupakan hasil dari kemampuan, pengalaman, dan kesungguhannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

3.3.2. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel yang terdiri dari variabel yang terdiri dari “variabel terikat/*dependent* (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Variabel bebas/*independent* dalam penelitian ini dilambangkan dengan (X_1) adalah Gaya Kepemimpinan dan independen kedua atau (X_2) adalah Lingkungan Kerja”. Definisi operasional dari ketiga variabel tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Robbins dan Judge (2021) menyatakan dalam bukunya bahwa indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian

kinerja karyawan. Hal itu diarahkan Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

2. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2011) adalah:

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
- b. Kemampuan Motivasi
- c. Kemampuan Komunikasi
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e. Kemampuan Mengendalikan Diri
- f. Tanggung Jawab

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Sedarmayanti, (2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Suasana Kerja
- b. Hubungan dengan Pimpinan
- c. Hubungan dengan Rekan Kerja

Tabel 3. 1. Variabel Operasional

Sumber	Indikator	Item	Variabel
Kartono (2011)	a. Kemampuan Mengambil Keputusan (X1.1)	1. Atasan saya membuat keputusan dengan mempertimbangkan informasi yang relevan dan mendengarkan pendapat tim sebelum mengambil langkah akhir	Gaya Kepeimimpinan (X _i)
		2. Keputusan yang diambil oleh atasan saya didasarkan pada analisis yang matang dan memberikan hasil yang positif bagi tim	
	b. Kemampuan Motivasi (X1.2)	3. Atasan saya mampu memotivasi saya untuk mencapai kinerja terbaik saya melalui pujian dan pengakuan	
		4. Atasan saya secara konsisten memberikan dorongan dan dukungan yang diperlukan untuk menjaga semangat dan motivasi dalam pekerjaan	
	c. Kemampuan Komunikasi (X1.3)	5. Atasan saya menyampaikan informasi dan instruksi dengan jelas dan efektif	
		6. Saya merasa nyaman untuk berbicara dengan atasan saya mengenai masalah atau ide	
	d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X1.4)	7. Atasan saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola dan memimpin tim	
		8. Ketika terjadi konflik di tim, atasan saya dapat menangani situasi dengan adil dan efektif,	

	e. Kemampuan Mengendalikan Emosi (X1.5)	<p>9. Atasan saya tetap tenang dan profesional bahkan dalam situasi yang penuh tekanan,</p> <p>10. Saya menghargai bagaimana atasan saya mampu mengelola stres dan emosi mereka sendiri.</p>	
Sedarmayanti (2021)	a. Suasana Kerja (X2.1)	<p>1. Suasana kerja di perusahaan ini memungkinkan saya untuk merasa nyaman dan fokus pada tugas-tugas</p> <p>2. Saya merasa bahwa suasana kerja di tempat ini positif dan memotivasi,</p>	Lingkungan Kerja (X2)
	b. Hubungan dengan Pimpinan (X2.2)	<p>3. Saya merasa dihargai dan didukung oleh pimpinan, yang siap memberikan bantuan dan bimbingan</p> <p>4. Pimpinan saya memiliki sikap yang terbuka dan mudah diakses, memudahkan untuk berbagi ide dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif</p>	
	c. Hubungan dengan Rekan kerja (X2.3)	<p>5. Hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat baik,</p> <p>6. Lingkungan kerja mendukung interaksi positif antara anggota tim, yang memfasilitasi kolaborasi dan pengembangan profesional</p>	
Robbins dan Judge (2021)	a. Kualitas Kerja (Y.1)	<p>1. Saya memastikan bahwa pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang tinggi</p> <p>2. Saya secara konsisten menerima umpan balik positif tentang kualitas</p>	Kinerja Karyawan (Y)

- pekerjaan saya dari atasan dan rekan kerja,
- b. Kuantitas (Y.2)
3. Saya dapat menyelesaikan volume tugas dan proyek yang diberikan kepada saya dalam waktu yang ditentukan
 4. Saya berhasil memenuhi atau bahkan melampaui target kuantitas yang ditetapkan
- c. Ketepatan Waktu (Y.3)
5. Saya menyelesaikan tugas dan proyek sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan
 6. Saya secara rutin menyampaikan hasil pekerjaan tepat waktu
- d. Efektivitas (Y.4)
7. Saya mampu mencapai hasil yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien
 8. Saya sering mencari cara untuk meningkatkan proses kerja dan hasil yang dicapai
- e. Kemandirian (Y.5)
9. Saya dapat menyelesaikan tugas dan proyek secara mandiri tanpa perlu supervisi atau bimbingan yang terus-menerus dari atasan
 10. Saya mampu memecahkan masalah dan membuat keputusan dengan sedikit arahan

3.3.3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2019), adalah sebuah alat yang digunakan untuk melakukan observasi. Dalam penelitian ini, kuesioner yang

dikembangkan dengan menggunakan indikator-indikator dari variabel penelitian berfungsi sebagai instrumen penelitian. Indikator-indikator tersebut diberikan kepada responden dalam bentuk kuesioner dengan penjelasan rinci untuk setiap item pertanyaan.

Alat ukur yang standar dalam pendekatan kuantitatif adalah kuesioner. Instrumen penelitian ini berbentuk kuesioner tertutup, artinya jawaban sudah disediakan dan responden tinggal memilih salah satu dari tiga pilihan jawaban yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki respons dengan gradasi mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Responden untuk skala Likert ini dibatasi untuk memberikan tanda, seperti tanda centang atau silang, di samping respons yang paling sesuai dengan pertanyaan. Setiap respon preferensi tingkat yang tercantum di bawah ini memiliki skor antara 1 dan 5, dengan spesifikasi pada skala Likert:

Tabel 3. 2. Penilaian Skala Likert

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk menilai derajat keaslian atau validitas suatu instrumen (Sugiyono, 2017). Jika suatu

instrumen dapat memaparkan data variabel-variabel yang diteliti secara andal dan dapat mengukur apa yang dicari, maka instrumen tersebut dianggap sah”. Dengan menggunakan rumus *corrected item all correlation* yaitu sebagai berikut: uji validitas ini dilakukan pada personel lokasi penelitian

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

Keterangan:

r = Koefisien *corrected item all correlation*

X = Variabel Independent

Y = Variabel Dependen

N = Ukuran sampel atau banyak data di dalam sampel

Namun dalam penelitian uji validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS V25 sehingga nilai r yang dibutuhkan tidak perlu diuji secara manual. Syarat minimum suatu item dianggap valid dan tidak valid adalah sebagai berikut Sugiyono (2019):

- a. Jika nilai r-hitung \geq r-kritis (0.30), maka item-item pertanyaan dari koesioner adalah valid.
- b. Jika nilai r-hitung $<$ r-kritis(0.30), maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid yakni sebagai berikut:

Tabel 3. 3. Uji Validitas

No	Validitas			
	Variabel	Rhitung	Rtable	Status
1	X1.1	0.908	0.30	Valid

2	X2.1	0.903		Valid
3	X3.1	0.894		Valid
4	X4.1	0.876		Valid
5	X5.1	0.870		Valid
6	X6.1	0.941		Valid
7	X7.1	0.893		Valid
8	X8.1	0.955		Valid
9	X9.1	0.920		Valid
10	X10.1	0.812		Valid
11	X1.2	0.734		0.30
12	X2.2	0.917	Valid	
13	X3.2	0.593	Valid	
14	X4.2	0.799	Valid	
15	X5.2	0.814	Valid	
16	X6.2	0.803	Valid	
17	Y1	0.679	0.30	Valid
18	Y2	0.929		Valid
19	Y3	0.519		Valid
20	Y4	0.827		Valid
21	Y5	0.834		Valid
22	Y6	0.812		Valid
23	Y7	0.816		Valid
24	Y8	0.766		Valid
25	Y9	0.725		Valid
26	Y10	0.572		Valid

Berdasarkan perhitungan hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka keseluruhan item yang digunakan dalam penelitian ini bisa dikatakan valid dengan nilai r yang lebih dari 0,30. Setelah item dinyatakan valid, maka item inilah yang akan diberikan kepada responden utama untuk digunakan dan akan dihitung kembali dari soal yang sama. Hal ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terutama pada objek penelitian yakni CV. Hanif Konsultan.

2. Uji Reliabilitas

Dengan membandingkan satu instrumen dengan instrumen lainnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi seberapa konsisten suatu instrumen mengukur gejala yang sama sepanjang waktu. Wahidmurni (2017) ketergantungan suatu instrumen adalah kemampuannya untuk mengukur kembali item yang sama dan menghasilkan temuan yang sama secara konsisten. Definisi ini mengidentifikasi kebenaran, ketelitian, dan konsistensi sebagai ciri-ciri yang terkait dengan ketergantungan. Suatu perangkat dianggap dapat diandalkan jika secara konsisten menghasilkan temuan yang hampir sama ketika diukur pada kelompok orang yang sama, asalkan fitur subjeknya tetap konstan. Relatif sama dalam konteks ini mengacu pada kemungkinan adanya sedikit perbedaan dalam beberapa temuan pengukuran. Penelitian ini menggunakan *Chronbach's alpha* sebagai uji reliabilitas.

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas

r = Rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel

k = Jumlah faktor yang membentuk sub variabel

Dalam penelitian ini uji reliabilitas juga menggunakan SPSS 25, di mana nilai koefisien reliabilitas tidak memerlukan perhitungan manual dan langsung ditemukan nilai koefisien, yakni sebagai berikut:

Tabel 3. 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.972	10
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.858	6
Kinerja Karyawan (Y)	0.912	10

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3.4 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh sebesar 0.972 untuk X₁, 0.858 untuk X₂, dan 0.912 untuk Y dengan nilai reliabilitas yang seharusnya lebih besar dari 0.700, maka item dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan bisa digunakan dalam penelitian.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Wahidmurni (2017) mendefinisikan populasi sebagai “wilayah generalisasi dari objek atau orang dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menentukan populasi adalah langkah penting dalam proses penelitian karena dapat menghasilkan data atau informasi untuk penyelidikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah wilayah atau kelas individu yang menjadi karyawan dari CV. Hanif Konsultan Jombang, di mana populasi ini adalah sebanyak 40 karyawan .

Tabel 3. 5. Populasi di CV. Hanif Konsultan

No	Usia	Jumlah	Jabatan	Jumlah	Jenis Kelamin	Jumlah
1	18-22 Thn	7	Arsitek	5	Laki-Laki	26
2	23-30 Thn	28	Teknik Sipil	5	Perempuan	14
3	30-40 Thn	15	Surveyor	10		

4			Drafter	10		
5			Admin	4		
6			Mandor	6		

3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Proses pengambilan sampel bertujuan untuk mendapatkan data yang dapat digunakan untuk membuat inferensi atau kesimpulan mengenai populasi yang lebih besar tanpa harus meneliti setiap individu dalam populasi tersebut. Metode pengambilan sampel bisa bervariasi, mulai dari sampel acak sederhana, sampel berstrata, hingga sampel klaster, tergantung pada tujuan penelitian dan karakteristik populasi. Penting untuk memastikan bahwa sampel yang diambil representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasi dengan akurat. Selain itu, ukuran sampel yang tepat juga diperlukan untuk memperoleh hasil yang signifikan secara statistik.

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti terbatas, sehingga digunakan pendekatan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode ini sering digunakan ketika ukuran populasi relatif kecil atau ketika setiap anggota populasi memiliki karakteristik yang sangat penting untuk diteliti. Dengan menggunakan sampel jenuh, peneliti dapat memperoleh data yang lebih komprehensif dan menghindari bias yang mungkin timbul dari pemilihan sampel yang tidak representatif. Dengan demikian, semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian untuk

memastikan bahwa setiap aspek dari populasi tersebut dianalisis secara menyeluruh.

3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Karena keterbatasan populasi, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa sampling jenuh. Sampling jenuh adalah “teknik di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel”, sehingga tidak ada individu yang diabaikan atau dikecualikan dari penelitian. Metode ini dipilih untuk memastikan bahwa seluruh variasi dalam populasi dapat terwakili secara maksimal, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan komprehensif. Dengan demikian, penggunaan teknik sampling jenuh dianggap paling tepat dalam konteks penelitian ini, mengingat keterbatasan jumlah populasi yang tersedia. Pendekatan ini menggunakan teknik *probability sampling*, yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap komponen atau individu dalam populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019).

3.7. Jenis dan Sumber Data

3.7.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, digunakan data kuantitatif karena “merupakan jenis data yang dapat diukur atau dihitung langsung”. Data ini berupa informasi atau penjelasan yang diungkapkan dalam bentuk angka, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik. Oleh karena itu, kami memperoleh data kuantitatif melalui hasil angket.

3.7.2. Sumber Data

Sumber data dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yakni “data primer dan data sekunder”. Data primer merujuk pada “informasi yang diperoleh langsung dari sumber aslinya”, yang umumnya dikumpulkan oleh peneliti melalui berbagai teknik seperti survei, wawancara, atau observasi. Data ini sering kali dirancang khusus untuk memenuhi tujuan penelitian tertentu dan memberikan kontrol yang lebih besar kepada peneliti dalam hal desain dan pengumpulan informasi. Di sisi lain, data sekunder merujuk pada “informasi yang telah ada sebelumnya dan telah dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan lain”, seperti data statistik, laporan, atau penelitian yang sudah ada. Berikut adalah sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan sangat relevan dengan masalah yang sedang diselidiki merupakan data primer. Data primer diperoleh melalui distribusi daftar pernyataan dalam format angket. Data primer dalam penelitian ini merupakan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang kemudian diubah menjadi hasil numerik dan menjadi data utama yang dianalisis.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini berupa informasi yang telah ada sebelumnya dan telah dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan lain, seperti data statistik, laporan, atau penelitian yang sudah ada. Data

sekunder dalam penelitian ini bisa berupa data struktur perusahaan, laporan karyawan perusahaan, atau juga berupa sumber lain berupa buku, jurnal, ataupun artikel yang berhubungan dengan tema utama penelitian.

3.8. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mengarah pada kuesioner atau formulir tertulis berisi pertanyaan yang dikirimkan kepada seseorang atau sekelompok orang untuk mendapatkan jawaban, tanggapan, dan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Sebanyak 40 partisipan dalam penelitian ini mengisi kuesioner yang mencakup jawaban mereka mengenai segala hal, yang ditanyakan dan berhubungan dengan variabel atau tema penelitian, yakni mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

3.9. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji tertentu yang digunakan secara sistematis untuk menganalisis hasil penelitian. Metode analisis yang akan digunakan untuk mengkaji hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan metode analisis kuantitatif berupa analisis regresi linear. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan dari 2 variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan alat program SPSS V.26.

3.9.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik statistik yang digunakan untuk merangkum dan menggambarkan data secara sistematis, terstruktur, dan informatif. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang

lebih dalam tentang distribusi, pola, dan karakteristik dasar dari suatu dataset tanpa membuat inferensi atau generalisasi lebih lanjut. Dalam analisis deskriptif, data dikumpulkan, diorganisir, dan diuraikan menjadi bentuk yang dapat dimengerti secara intuitif oleh pembaca atau peneliti (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini analisis deskriptif mengarah pada jenis kelamin responden, lama bekerja responden, serta rata-rata nilai yang diperoleh dari setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif dalam penelitian ini juga mengarah pada nilai terendah, tertinggi, dan juga standar deviasi atau simpangan baku dari setiap variabel yang diteliti.

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Abidin (2015) menyatakan bahwa “tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel mempunyai distribusi normal atau tidak dan tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang akan digunakan dalam uji regresi ini terdistribusi secara teratur atau tidak”. Uji normalitas diperlukan karena uji variabel lain menganggap nilai residu berdistribusi normal. Jika premis ini tidak terpenuhi, statistik parametrik tidak dapat digunakan, dan uji statistik tidak lagi sesuai. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, yang sering disebut uji sampel, adalah teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan apakah suatu data normal. Selanjutnya,

nilai krusial tersebut dibandingkan dengan temuan analisis. Abidin (2015) merangkum hasil uji normalitas sebagai berikut:

- a. Ada aturan dalam mengambil keputusan: Jika tingkat signifikansi (Sig) lebih besar atau sama dengan 0,05, maka data terdistribusi secara normal.
- b. Jika tingkat signifikansi (Sig) lebih kecil dari atau sama dengan 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

Untuk membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, Abidin (2015) menyatakan bahwa “pengujian secara visual dengan menggunakan pendekatan gambar normal *probability plots* pada program SPSS adalah metode yang digunakan”. Penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dapat digunakan untuk menentukan normalitas secara teori.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen, maka digunakan uji multikolinieritas (Wahidmurni, 2017). R^2 dalam model sering kali tinggi, tetapi tingkat signifikansi t-statistik dari temuan regresi sangat sederhana, dan banyak hasil yang cenderung tidak signifikan. Ini adalah pendekatan yang populer untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas dalam model ini. Hal ini juga biasa dilakukan untuk memeriksa matriks korelasi untuk menguji multikolinieritas. Setiap variabel independen dianggap memiliki hubungan yang tinggi atau

multikolinear jika koefisien korelasinya lebih besar dari 80%. Uji multikolinieritas dapat dilakukan terhadap hasil regresi untuk kedua model yang akan diestimasi. Caranya adalah dengan mencari nilai *tolerance* - yang di sini sama dengan $1-R^2-R^2$, koefisien determinasi regresi satu variabel independen terhadap variabel independen lainnya. Angka VIF kemudian dicari setelah angka toleransi diterima. Kebalikan dari toleransi adalah angka VIF (*variance inflation factor*). Oleh karena itu, tingkat kolinearitas yang terjadi menurun seiring dengan meningkatnya nilai toleransi. Dalam hal VIF, kolinearitas terjadi pada tingkat yang lebih rendah dengan semakin rendahnya angka VIF. Batas nilai VIF yang paling umum digunakan untuk mendukung adanya kolinieritas adalah sepuluh.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui “apakah residu suatu observasi berbeda dengan observasi lainnya dalam model regresi”. Jika hal ini terjadi, maka model regresi dikatakan heteroskedastisitas (Wahidmurni, 2017). Sumbu X dan Y telah terbentuk pada grafik, dan pendeteksian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Pengambilan keputusan didasarkan pada:

- a. Heterodastisitas terjadi jika titik-titik yang ada menyusun diri dengan cara yang teratur, seperti gelombang yang melebar kemudian menyempit.

- b. Tidak ada heteroskedastisitas jika titik memiliki pola yang jelas serta tersebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.9.3. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Salah satu metode analisis data yang mungkin dapat diterapkan tergantung pada tujuan dan teori penelitian ini adalah analisis regresi. Mengingat penelitian ini bersifat kuantitatif, maka teknik analisis data ini mungkin dapat digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan bantuan analisis regresi berganda, dapat diketahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang merupakan Variabel Independen yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Tujuan dari analisis korelasi, menurut Wahidmurni (2017), adalah untuk menilai tingkat hubungan linear antara dua variabel. Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linier ini. Persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

b_2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

e = Variabel Pengganggu

Sebelum melakukan uji regresi linier, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan uji regresi linier seperti uji normalitas, multikolinieritas dan juga uji heteroskedastisitas.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh faktor-faktor tambahan di luar cakupan model regresi penelitian terhadap variabel dependen. Gunakan aplikasi SPSS untuk menghitung uji koefisien determinasi. *Adjusted R Square* (R^2) akan dihitung dari hasil perhitungan SPSS. Nilai gaya kepemimpinan (X1) Lingkungan kerja (X2) digunakan untuk menghitung *adjusted R Square* (R^2) untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel independen ditingkatkan dengan nilai koefisien determinasi yang lebih besar (Wahidmurni, 2017).

3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah maupun bersama-sama terhadap variabel dependen (Wahidmurni, 2017). Oleh karena itu, uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Aplikasi untuk pengolahan data, seperti SPSS,

digunakan untuk melakukan pengujian. Dalam konteks ini, dasar pengambilan keputusan mengacu pada metodologi yang digunakan untuk memutuskan diterima atau tidaknya hipotesis penelitian. Tetapkan tingkat signifikansi 0,05 setelah itu. Selain itu, dapat ditunjukkan melalui standar atau dasar penilaian berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Uji F

Untuk memastikan apakah model regresi benar atau salah, diperlukan pengujian hipotesis. Uji F digunakan dalam pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan (X_1) lingkungan kerja (X_2) dan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, uji F digunakan untuk memastikan dampak kolektif semua variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, hal ini terlihat dari standar atau landasan penilaian sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.