

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pos Cabang Depok 2 pada bulan Mei 2022 sampe Agustus 2022, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada table dibawah ini.

**Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

No	Keterangan	Mei-22				Jun-22				Jul-22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal												
2	Pengajuan Izin Penelitian												
3	Persiapn Instrumen Penelitian												
4	Pengumpulan Data												
5	Pengelola Data												
6	Analisis dan Evaluasi												
7	Penulisan Laporan												
8	Seminar Hasil Penelitian												

*(Sumber: Rencana Penelitian 2022)*

#### 3.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur, dengan jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2019:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan melakukan pengumpulan data yang dapat berbentuk test, angket/kuesioner untuk pedoman wawancara atau observasi (Sugiyono, 2019:17). Metode survei digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu yang ilmiah.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 1.3.1. Populasi

Banyak ahli menjelaskan pengertian tentang populasi. Salah satunya Sugiyono (2019:80) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Adapun populasi dalam penelitian ini yakni karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2. Jumlah karyawan berdasarkan informasi dari pihak manajemen Kantor Pos Cabang Depok 2 berjumlah 34 orang. Oleh sebab itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan angka 34 sebagai populasi.

#### 1.3.2. Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2020: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dan populasi harus betul-betul representatif (mewakili)

**Tabel 3.2 Sampel Penelitian**

NO	Jabatan	Jumlah
1	Staf Pelaksana Keuangan	5 Orang
2	Staf Pelaksana SDM	2 Orang
3	Staf Pelaksana Pelayanan	3 Orang
4	Staf Pelaksana Penjualan	9 Orang
5	Staf Pelaksana IT	1 Orang
6	Staf Pelaksana Sarana dan Peralatan	1 Orang
7	Manajer Keuangan	1 Orang
8	Manajer Audit	1 Orang
9	Manajer Pelayanan	1 Orang
10	Staf Pelaksana CS	3 Orang
11	Petugas Loker Cabang Utama	4 Orang
12	Manajer Jasa Keuangan	1 Orang
13	Petugas Loker Pensiun	2 Orang
	Total	34 Orang

Sumber : Kantor Pos Cabang Depok 2 (2022)

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data sebenarnya dapat dilakukan dengan beberapa cara. Sugiyono (2020:137) menyatakan bahwa :

”Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kulaitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.” Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

#### 1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon.

- a. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.
- b. Wawancara tidak terstruktur ialah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

#### 2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### 3. Observasi (Pengamatan)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

## 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dengan demikian maka penulis akan mampu mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indikator dalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

### 3.5.1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) atau yang biasa disebut dengan variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) atau yang sering disebut dengan variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi yang penulis definisikan sebagai berikut:

#### 1. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya (Mulyasa dalam Busro, 2018:225). Dengan indikator sebagai berikut :

##### a. Sifat

Sifat pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

c. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, dan keberanian.

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilan yang ditentukan.

2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi kerja adalah harapan untuk memperoleh sesuatu yang kuat, sangat terdorong untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya, jika harapan untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya lemah, maka motivasi untuk mencapai sesuatu tersebut menjadi rendah juga (Victor H. Vroom dalam Ganyang, 2018:127) dengan indikator pernyataan sebagai berikut:

a. Perhatian

Bentuk perhatian dari atasan dan perhatian dari rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan

b. Keinginan

Keinginan untuk melaksanakan tugas dari atasan, dan keinginan untuk bekerja dengan baik.

c. Keputusan

Keputusan untuk berkarir di perusahaan yang diinginkan.

d. Tindakan

Tindakan yang dapat dilakukan karyawan seperti bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan untuk dapat mewujudkan visi dan misi, karyawan bekerja dengan

penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, karyawan bekerja dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

e. Kepuasan

Karyawan merasakan puas jika dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitupun atasan merasa puas atas tugas yang dikerjakan karyawan, dan perusahaan puas atas kinerja karyawan dan pejabat.

3. Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)

Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi (Munandar dalam Busro, 2018:4). Dengan indikator pernyataan sebagai berikut:

a. Inovasi dan pengambilan risiko.

Budaya organisasi yang baik akan memberikan kebebasan karyawan untuk berinovasi dan berani mengambil risiko.

b. Perhatian terhadap detail.

Budaya organisasi yang baik akan memberikan pelayanan semaksimal mungkin dengan memperhatikan secara detail, bukan hanya global.

c. Orientasi hasil.

Budaya organisasi yang baik akan selalu berorientasi pada hasil, bukan hanya proses semata.

d. Orientasi orang.

Budaya organisasi yang baik akan selalu berorientasi pada orang baik anggota organisasi maupun para pelanggan.

e. Orientasi tim.

Budaya organisasi yang baik akan selalu menekankan kekompakan tim dalam bekerja, bukan kerja individual.

f. Keagresifan.

Budaya organisasi yang baik akan memberikan penghargaan yang lebih bagi anggota organisasi yang mempunyai kinerja yang agresif baik. Pimpinan juga

agresif memberikan dorongan motivasi baik dalam bentuk hadiah, tunjangan, maupun pemberian tunjangan lain yang sifatnya positif.

g. **Kemantapan.**

Budaya organisasi yang baik akan memberikan keyakinan dan kemantapan bagi anggota organisasi untuk tetap bertahan di dalam organisasi tersebut.

### **3.5.2. Variabel Terikat**

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini digunakan kinerja karyawan. Prawirosentono dalam Sinambela, 2018:481 menyatakan kinerja karyawan :

"Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika." Adapun indikator penelitiannya meliputi:

a. **Efektifitas**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu.

b. **Tanggung jawab**

Tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

c. **Disiplin**

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

d. **Inisiatif**

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Guna Memahami lebih dalam tentang variable, definisi variable, indikator variable dan pengukuran atas indikator di atas maka dapat dilihat di rangkuman Tabel 3.2. dibawah ini.

**Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel**

<b>VARIBEL</b>	<b>DEFINISI</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>UKURAN</b>
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya (Mulyasa dalam Busro, 2018:225).	1.Sifat 2.Kebiasaan 3.Tempramen 4.Watak 5.Kepribadian	<i>Skala Likert</i>
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi kerja adalah harapan untuk memperoleh sesuatu yang kuat, sangat terdorong untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya, jika harapan untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya lemah, maka motivasi untuk mencapai sesuatu tersebut menjadi rendah juga (Victor H. Vroom dalam Ganyang, 2018:127)	1. Perhatian 2. Keinginan 3. Keputusan 4. Tindakan 5. Kepuasan	<i>Skala Likert</i>
Budaya Organisasi (X3)	Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi (Munandar dalam Busro, 2018:4)	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan	<i>Skala Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. (Prawirosentono dalam Ramdhan dan Nugroho, 2018:1397)	1. Efektifitas 2. Tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif	<i>Skala Likert</i>

Sumber : Peneliti (2022)

### 3.6 Teknis Analisis data

Teknik analisis data bertujuan menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang dikonsepsikan sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Dan pada akhir kesimpulan itulah yang nantinya akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran

Telah disampaikan sebelumnya, bahwa dalam penelitian ini nanti akan digunakan kuesioner. Adapun penilaiannya dengan menggunakan *Skala Likert*, dimana setiap jawaban instrumen dibuat menjadi 5 (lima) gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, seperti:

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Kurang Setuju (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Guna menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompok-kelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

**Tabel 3.3. Angka Penafsiran**

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber : Hasil penelitian, 2022 (Data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

Keterangan:

- M = Angka penafsiran
- f = Frekuensi jawaban
- x = Skala nilai
- n = Jumlah seluruh jawaban

### 3.6.2. Persamaan Regresi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau penghubung secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Purnomo, 2018:161). Guna menguji pengaruh beberapa variabel independen dan dependen dapat digunakan model matematika sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + bX3 + e$$

Keterangan :

Y	= Variabel dependen (Kinerja Karyawan)
a	= Konstanta
$b_1 b_2 b_3$	= Koefisien regresi, yaitu nilai peringkatan atau penurunan variabel Y yang didasarka variabel independen
$X_1$	= Variabel Independen yaitu Gaya kepemimpinan
$X_2$	= Variabel Independen yaitu Motivasi kerja
$X_3$	= Variabel Independen yaitu Budaya Organisasi
e	= Standar error

Sumber : Purnomo 2018:161)

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) yang berubah menjadi (*Staristical Product and Service Solution*). Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih laniut perlu dilakukan analisis data. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik analisis data yang telah digunakan selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determisasi dan uji t (Uji Parsial).

### **3.6.3. Uji Kualitas Data**

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

#### **3.6.3.1. Uji Validitas**

Uji kualitas data pertama yang harus dilakukan adalah uji validitas. Sugiyono (2018:125) mengatakan uji validitas untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dengan begitu data yang valid adalah data yang tidak berbeda ntara data yang dilaporkan oleh

peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek peneliti. Guna menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan total skor yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan *rumus Pearson Product Moment*, yaitu 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 hitung = Koefisien kolerasi variabel bebas dan variabel terikat
- $\sum X1$  = Jumlah skor item
- $\sum X1$  = Jumlah skor total (sebuah item)
- N = Jumlah Responden

Sumber : Sugiyono (2018:125)

Namun demikian dalam penelitian uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS)

### 3.6.3.2. Uji Reabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. bertujuan untuk mengetahui konsistensi dari pada butir pernyataan kuesioner. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Dengan kata lain dapat dikatakan bawa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Sugiyono (2018:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{k \sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = Nilai realibilitas
- $\sum S_i$  = Jumlah Variabel skor setiap item
- $S_t$  = Varians total
- $K$  = Banyaknya butiran pertanyaan

Sumber : Ghozali (2018:45)

Namun demikian dalam penelitian uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS)

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang wajib dilkukan untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi : (1) uji noralitas, (2) uji multikolineritas, (3) uji heteroskedastitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji multikolinieritas. Namun dalam penelitian ini hanya akan digunakan uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov Test.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Kriteria pengambilan keputusan jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0.70 berarti tidak terjadi multikolinieritas. Modal regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas yaitu VIF (*Varian Inflation Factors*) <10. VIF dapat dihitung dengan rumus :

$$VIF = \frac{1}{Tolerance Value}$$

*Tolerance Value* dan VIF menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya atau dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat). *Tolerance Value* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi karena

$$VIF = \frac{1}{Tolerance Value}$$

Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance Value*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel indeenndanya (Ghozali, 2018:107).

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui terdapatnya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat pola grafik *scatterplot* maupun dengan uji statistik misalnya *uji glejser* ataupun *uji park*. Namun demikian dalam penelitian ini akan menggunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* yang di hasilkan SPSS tersebut.

### 3.8 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah yang perlu dilakukan selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada saat melakukan analisis data.

#### 3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan penggunaan metode untuk analisis data pada penelitian ini, dimana data yang digunakan diolah menggunakan bantuan software SPSS (Sugiyono, 2018:305).

Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Variabel adalah kinerja karyawan sedangkan variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Model persamaan linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
$\alpha$	= Koefisien konstanta
$\beta_1\beta_2\beta_3$	= Koefisien regresi
$X_1$	= Gaya kepemimpinan
$X_2$	= Motivasi kerja
$X_3$	= Budaya Organisasi
e	= error

Sumber : Listianti (2018:3)

#### 3.8.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara berama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel

bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus:

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

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Nilai F yang dihitung  
 $R^2$  = Nilai koefisien determinasi berganda  
 $k$  = Jumlah variabel bebas  
 $n$  = Jumlah sampel  
Sumber : Sugiyono (2018:192)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel *Anova* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$  ; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat  
 $H_a : \beta_i \neq 0$  ; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  dengan ketentuan:

- a.  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan membeli

- b.  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap keputusan membeli

### 3.8.3. Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) yang berarti bahwa bila  $R^2 = 0$  berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square pada tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

### 3.8.4. Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji Parsial atau Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2018:152)). Rumus uji T dijelaskan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b}{se}$$

Keterangan :

- $t_{hitung}$  = Nilai t  
 $b$  = Koefisien regresi X  
 $se$  = Standar error koefisien regresi

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial atau terpisah terhadap variabel kinerja karyawan. Hipotesis yang digunakan adalah :

a.  $H_0 : \beta_1 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel berikutnya.

b.  $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 5% ( $\alpha 0,05$ ) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.