

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian verifikatif dengan pendekatan *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2020), penelitian verifikatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis dan penjelasan hubungan antarvariabel yang diteliti. Metode *explanatory survey* digunakan untuk menggambarkan serta menjelaskan pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), sehingga dapat diketahui sejauh mana satu variabel memberikan dampak terhadap variabel lainnya.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2020), objek penelitian merupakan atribut, karakteristik, atau nilai yang dimiliki oleh seseorang, suatu benda, maupun suatu kegiatan yang menunjukkan variasi tertentu, dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari guna menarik suatu kesimpulan. Dengan kata lain, objek penelitian mencakup variabel-variabel yang terdapat dalam judul atau topik penelitian dan akan diuji kebenarannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

- Variabel independen (X): Gaya kepemimpinan
- Variabel dependen (Y): Kinerja Karyawan

3.2.2 Unit Analisis

Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2020), unit analisis merupakan tingkatan kesatuan data yang digunakan sebagai dasar dalam proses analisis. Dengan kata lain, unit analisis menjawab pertanyaan “siapa yang menjadi subjek penelitian”, yang dapat berbentuk individu, kelompok, organisasi, maupun wilayah tertentu. Unit analisis dapat mencakup satuan tunggal, beberapa satuan, atau bahkan keseluruhan populasi penelitian.

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah individu (perorangan), yaitu setiap karyawan yang bekerja di PT. Intimitra Ciptakarya Kota Yogyakarta. Jumlah responden yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah 30 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Intimitra Ciptakarya Kota Yogyakarta, yang beralamat di Seturan E1/5 – Yogyakarta, Caturtunggal, Kec. Depok, Sleman, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

2.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data kualitatif dan data kuantitatif, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Data Kualitati

Data ini diperoleh melalui hasil observasi dan wawancara dengan pihak PT. Intimitra Ciptakarya Kota Yogyakarta, yang bertujuan untuk memperoleh informasi pendukung yang relevan dengan fokus penelitian.

2. Data Kuantitatif

Data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para karyawan. Jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut kemudian diolah menjadi data numerik yang digunakan untuk analisis penelitian.

2.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi:

1. Data Primer

Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak manajer, observasi langsung, serta kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Intimitra Ciptakarya Kota Yogyakarta.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi literatur, seperti buku, e-book, internet, jurnal, dan dokumen perusahaan yang tersedia di PT. Intimitra Ciptakarya Kota Yogyakarta.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Intimitra Ciptakarya Yogyakarta

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala pengukuran
Gaya Kepemimpinan	Kemampuan Dalam Mengambil Keputusan	1. Pemimpin mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala pengukuran
		2. Pemimpin mempertimbangkan sudut pandang untuk mencapai hasil terbaik untuk perusahaan 3. Keputusan yang diambil oleh pimpinan berdampak positif untuk perusahaan	
	Kemampuan dalam Memotivasi	1. Pimpinan mampu membangkitkan semangat kerja tim 2. Pemimpin selalu memberikan arahan yang jelas dan inspiratif 3. Pemimpin mendorong pengembangan diri karyawan dengan memberikan tantangan	Ordinal
	Kemampuan dalam berkomunikasi	1. Pimpinan mampu menyampaikan informasi dengan jelas 2. Pemimpin aktif mendengarkan masukan dari karyawan 3. Pemimpin mampu menyesuaikan gaya komunikasi sesuai dengan para karyawan	Ordinal
	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	1. Pemimpin memberikan arahan kepada karyawan yang jelas 2. Pemimpin secara konsisten menegakan disiplin kepada karyawan 3. Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengendalikan konflik	Ordinal
	Kemampuan Mengendalikan Emosi	1. Pemimpin tetap tenang dan profesional dalam situasi tekanan 2. Pemimpin mampu mengendalikan reaksi emosi kepada karyawannya 3. Pemimpin menunjukkan empati dan tetap sabar saat berinteraksi dengan karyawan.	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Kualitas pekerjaan yang di hasilkan 2. Bekerja sesuai prosedur 3. Pengetahuan yang dimiliki bisa dipakai dalam bekerja	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala pengukuran
	2. Kuantitas	1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan 2. Meneyelesaikan pekerjaan secara teliti 3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan	Ordinal
	3. TanggungJawab	1. Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya 2. Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai 3. Karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan	Ordinal
	4. Kerja Sama	1. Karyawan mampu bekerja sama secara tim jika diperlukan 2. Karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah 3. Karyawan Menerima saran yang baik dari rekan kerja	Ordinal
	5. Inisiatif	1. Karyawan menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya 2. Inisiatif memperbaiki kesalahan tanpa harus menunggu perintah oleh atasan 3. Inisiatif memberikan bantuan ke rekan kerja	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik serupa dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Menurut Sugiyono (2020), sampel adalah sebagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini, penentuan sampel dilakukan menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, sebanyak 30 orang karyawan PT Intimitra Ciptakarya Kota Yogyakarta ditetapkan sebagai responden dalam penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode pengambilan sampel yang telah dijelaskan sebelumnya, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk melengkapi dan menyusun keseluruhan penelitian dengan memanfaatkan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel tertentu.

- a. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui *survey*, yaitu metode pengumpulan data secara langsung dari sumber atau responden. Metode ini memerlukan kontak atau interaksi dengan responden, yang merupakan unit analisis penelitian, untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik *survey* yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner. Menurut Sujarweni (2020), kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi atau pendapat mereka. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan secara langsung kepada karyawan PT. Intimitra Ciptakarya Kota Yogyakarta sebagai responden penelitian. Setiap butir pertanyaan dalam kuesioner diukur menggunakan Skala Likert, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2021). Berdasarkan prosedur pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, peneliti menggunakan Skala Likert yang telah dimodifikasi, dan disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert Gaya kepemimpinan

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (Ss)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (Ks)	3
Tidak Setuju (Ts)	2
Sangat Tidak Setuju (Sts)	1

Tabel 3. 3 Skala Likert Kinerja Karyawan

Keterangan	Bobot
Selalu (Sl)	5
Sering (Sr)	4
Kadang-Kadang (Kk)	3
Pernah (Pr)	2
Tidak Pernah (Tp)	1

Instrumen penelitian yang digunakan skala Likert dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, mencakup sumber-sumber seperti jurnal ilmiah, buku referensi, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen dan data internal yang tersedia di PT. Intimitra Ciptakarya Kota Yogyakarta.

3.7 Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel dalam penelitian ini berupa kuesioner (angket), yang diberikan kepada responden guna memperoleh pernyataan sesuai dengan kondisi, pengalaman, dan persepsi yang mereka alami.

Sebagai alat pengumpul data, angket harus memenuhi dua persyaratan utama, yakni validitas dan reliabilitas, agar data yang dihasilkan akurat, dapat dipercaya, dan layak digunakan dalam proses analisis penelitian.

Validitas adalah sejauh mana instrumen benar-benar mengukur apa yg harusnya di ukur. Reliabilitas adalah tingkat konsistensi instrumen (di uji berulang kali hasilnya tetap sama jadi artinya dapat dipercaya.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana data yang diperoleh mencerminkan kondisi sebenarnya pada objek penelitian. Hasil penelitian dinyatakan valid apabila terdapat kecocokan antara data yang dikumpulkan dan fakta yang terjadi di lapangan.

Untuk menilai validitas setiap butir pernyataan dalam kuesioner, digunakan korelasi *Rank Spearman* yang mengukur hubungan antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total keseluruhan. Nilai koefisien korelasi dari tiap item kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel sebagai acuan penentuan validitas.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila pernyataan yang terdapat di dalamnya benar-benar mampu mengukur aspek yang dimaksud. Secara statistik, suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Menurut Sugiyono (2020) Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*:

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

Keterangan:

r : Nilai koefisien Pearson
 N : Jumlah Responden
 $\sum XY$: Jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y
 $\sum X$: Jumlah nilai X
 $\sum Y$: Jumlah nilai Y
 $\sum X^2$: Jumlah dari kuadrat nilai X
 $\sum Y^2$: Jumlah dari kuadrat nilai Y

Uji Validitas Variabel dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 30 orang. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 26.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Variabel	rtabel	rhitung	Keterangan
1	X1	Variabel X	0,444	.517*	VALID
2	X2		0,444	0,219	TIDAK VALID
3	X3		0,444	.560*	VALID
4	X4		0,444	.610**	VALID
5	X5		0,444	.568**	VALID
6	X6		0,444	.674**	VALID
7	X7		0,444	.684**	VALID
8	X8		0,444	.709**	VALID
9	X9		0,444	0,441	TIDAK VALID
10	X10		0,444	.748**	VALID
11	X11		0,444	.768**	VALID
12	X12		0,444	.553*	VALID
13	X13		0,444	.570**	VALID
14	X14		0,444	.530*	VALID
15	X15		0,444	.530*	VALID

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan dua pernyataan dinyatakan tidak valid dan sisanya valid koefisien Thitung > 0,444. Kedua butir pernyataan yang tidak valid akan dieliminasi, berikut disajikan tabel hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan setelah proses eliminasi pada pernyataan yang tidak valid.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Setelah Eliminasi

No	Pernyataan	Variabel	rtabel	rhitung	Keterangan
----	------------	----------	--------	---------	------------

1	X1	Variabel X	0,444	.517*	VALID
2	X3		0,444	.560*	VALID
3	X4		0,444	.610**	VALID
4	X5		0,444	.568**	VALID
5	X6		0,444	.674**	VALID
6	X7		0,444	.684**	VALID
7	X8		0,444	.709**	VALID
8	X10		0,444	.748**	VALID
9	X11		0,444	.768**	VALID
10	X12		0,444	.553*	VALID
11	X13		0,444	.570**	VALID
12	X14		0,444	.530*	VALID
13	X15		0,444	.530*	VALID

Sumber : Data primer, 2024

Setelah proses eliminasi pada pernyataan yang tidak valid semua butir pernyataan pada gaya kepemimpinan dinyatakan valid dan memenuhi standar uji validitas, yaitu nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Variabel	Rtabel	rhitung	Keterangan
1	Y1	Variabel Y	0,444	.655**	VALID
2	Y2		0,444	.605*	VALID
3	Y3		0,444	.866**	VALID
4	Y4		0,444	.953**	VALID
5	Y5		0,444	.880**	VALID
6	Y6		0,444	.754**	VALID
7	Y7		0,444	.953**	VALID
8	Y8		0,444	.880**	VALID
9	Y9		0,444	.754**	VALID
10	Y10		0,444	.748**	VALID
11	Y11		0,444	.877**	VALID
12	Y12		0,444	.953**	VALID
13	Y13		0,444	.943**	VALID
14	Y14		0,444	0,413	TIDAK VALID
15	Y15		0,444	.943**	VALID

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan satu pernyataan dinyatakan tidak valid dan sisanya dinyatakan valid. Berikut disajikan tabel hasil uji validitas variabel kinerja karyawan setelah proses eliminasi:

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Setelah Proses Eliminasi

No	Pernyataan	Variabel	Rtabel	rhitung	Keterangan
1	Y1	Variabel Y	0,444	.655**	VALID
2	Y2		0,444	.605*	VALID
3	Y3		0,444	.866**	VALID
4	Y4		0,444	.953**	VALID
5	Y5		0,444	.880**	VALID
6	Y6		0,444	.754**	VALID
7	Y7		0,444	.953**	VALID
8	Y8		0,444	.880**	VALID
9	Y9		0,444	.754**	VALID
10	Y10		0,444	.748**	VALID
11	Y11		0,444	.877**	VALID
12	Y12		0,444	.953**	VALID
13	Y13		0,444	.943**	VALID
14	Y14		0,444	.943**	VALID

Sumber: Data primer, 2024

Setelah proses eliminasi pada pernyataan yang tidak valid semua butir pernyataan pada kinerja karyawan dinyatakan valid dan memenuhi standar uji validitas, yaitu nilai Rhitung > Rtabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021), uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai tingkat konsistensi kuesioner yang memuat sejumlah indikator dari suatu variabel atau konstruk tertentu. Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi kestabilan dan konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan dimensi variabel dalam instrumen penelitian.

Selain itu, uji reliabilitas berperan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan serta menghasilkan data yang konsisten ketika diujikan secara berulang. Dengan kata lain, instrumen yang memiliki reliabilitas tinggi dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data karena mampu memberikan hasil yang stabil, konsisten, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach* :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Keterangan:

k = Mean kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

St^2 = Varians total

Tabel 3. 8 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber data : Ghozali, 2018

a. Uji Reliabilitas Variabel Gaya kepemimpinan

Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,859	13

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha gaya kepemimpinan sebesar 0,859 dimana nilai 0,859 ini berada pada $\alpha > 0,8$ Yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada lingkungan kerja itu dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. 10 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,964	14

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Kinerja Karyawan sebesar 0,964 dimana nilai 0,964 ini berada pada $\alpha > 0,8$ Yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada kinerja karyawan itu dinyatakan reliabel.

3.8 Metode Pengelolaan/ Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2020), analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara

mendalam. Data tersebut dapat disajikan dalam bentuk tabel, grafik, diagram, atau gambar untuk mempermudah pemahaman.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Langkah pertama adalah menentukan skor ideal, yaitu skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden memberikan jawaban tertinggi pada setiap pertanyaan.

Langkah selanjutnya adalah menghitung persentase pencapaian tiap variabel, dengan cara membagi skor penilaian setiap variabel dengan skor ideal. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2020) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 11 Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria Penilaian
0 – 20 %	Sangat Tidak Setuju / Sangat Buruk / Sangat Rendah
21 – 40 %	Tidak Setuju / Buruk / Rendah
41 – 60 %	Kurang Setuju / Cukup / Sedang
61 – 80 %	Setuju / Baik / Kuat
81 – 100 %	Sangat Setuju / Sangat Baik / Sangat Kuat

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana gambaran gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada lokasi penelitian.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2020), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam model regresi

memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik dan layak digunakan apabila data kedua variabel tersebut menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal atau berdistribusi normal secara penuh. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Rumusnya sebagai berikut :

$$KD = \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = Jumlah Kolmogorov-smirnov yang dicari

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n2 = jumlah sampel yang diharapkan

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varian dari residual antar pengamatan dalam suatu model regresi. Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa residual memiliki varian yang sama (homoskedastis) sehingga model regresi yang digunakan dapat menghasilkan estimasi yang efisien dan tidak bias. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2020), regresi linear sederhana merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengukur hubungan kausal antara dua variabel, yaitu satu variabel independen dan satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Persamaan dari regresi linear sederhana adalah:

$$\hat{y} = a + \beta X$$

Di mana:

$\hat{y}$ = Variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta Regresi

β = angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel kinerja karyawan yang didasarkan pada perubahan

variabel gaya kepemimpinan. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun

X = Variabel gaya kepemimpinan yang mempunyai nilai tertentu

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah nilai koefisien korelasi diperoleh, langkah berikutnya adalah menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model penelitian. Menurut Sugiyono (2020), koefisien determinasi merupakan hasil kuadrat dari koefisien korelasi yang menunjukkan persentase variasi atau perubahan pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Rumus digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

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

Di mana :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat
 r = Koefisien korelasi

3.8.5 Uji Hipotesis

1. Uji Statistik t

Menurut Ghazali (2020), uji t di gunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependent. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 dengan pengujian satu arah. Dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

a) Hipotesis Penelitian

- $H_0: \beta_1 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.
- $H_a : \beta_1 > 0$ terdapat pengaruh yang positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b) Statistik Uji t_{hitung}

Rumus untuk menghitung nilai t_{hitung} adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan:

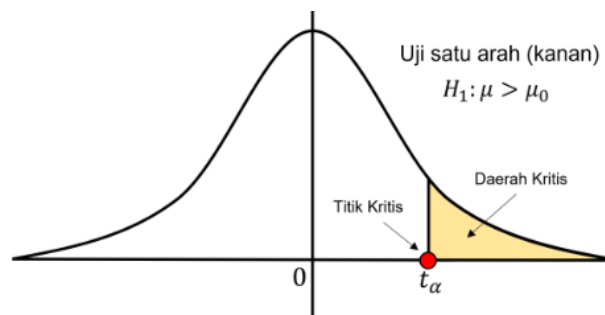
t = nilai t_{hitung}

b = koefisien regresi variabel independen (Gaya Kepemimpinan)

S_b = standar error dari koefisien regresi

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan



Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis