

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey.

B. Subyek dan Obyek

Subyek penelitian ini adalah karyawan di Bank Rakyat Indonesia. dan Obyek penelitian adalah di Kantor Cabang Muara Bulian Bank Rakyat Indonesia di Kab. Batang Hari Jambi.

C. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 70 orang yang ada di Kantor Cabang Muara Bulian Bank Rakyat Indonesia di Kab. Batang Hari Jambi.

D. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang didapatkan atau diperoleh langsung dari sumbernya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah batasan pengertian variabel – variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Definisi operasional diperlukan untuk menjelaskan supaya ada kesamaan penaksiran dan tidak mempunyai arti yang berbeda-beda.

1. Kinerja

Prabumangkunegara (2001) dalam Hari Supono (2014), mengartikan kinerja sebagai kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara pengukuran kinerja menurut Nitisemito (2006) dalam Hari Supono (2014), diukur dengan 7 (tujuh) dimensi yaitu :

1) Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja yang dimaksudkan dilihat dari jumlah kerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai. Kuantitas tersebut dilihat dari dua hal antara lain :

- a) Kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan. Hal ini dimaksudkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh pihak organisasi.
- b) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan. Hal ini dimaksudkan bahwa seorang pegawai

dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi dari target yang ditetapkan oleh organisasi.

2) Kualitas kerja.

Setiap organisasi memiliki standar kualitas yang berbeda-beda. Kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pihak organisasi menunjukkan salah satu indikator kinerja pegawai yang baik.

3) Pengetahuan tentang pekerjaan.

Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan hal mutlak yang harus dimiliki pegawai. Apabila pegawai mampu mengasai bidangnya, maka pegawai akan dapat menjalankan dengan baik dan benar.

4) Tanggung jawab.

Seorang pegawai memiliki tanggung jawab sesuai dengan jabatan atau posisi yang dimilikinya. Tanggung jawab setiap pegawai berbeda-beda sesuai dengan pekerjaannya. Kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik menunjukkan tanggung jawab pegawai yang baik.

5) Kreativitas.

Seorang pegawai harus memiliki kreativitas yang tinggi. Hal itu sesuai dengan tuntutan setiap pekerjaan yang mengharuskan pegawainya memiliki kreativitas yang tinggi. Pegawai memiliki kreativitas yang tinggi ditunjukkan dengan ide-ide, gagasan-

gagasannya yang tinggi. Pegawai tidak hanya pasif menerima hal-hal yang diserahkan pihak organisasi berkaitan dengan pekerjaannya.

6) Perencanaan kerja.

Perencanaan kerja merupakan hal yang sangat penting. Adanya perencanaan kerja dari seorang pegawai, membuat pekerjaannya menjadi terarah dan dapat diselesaikan sesuai dengan skala prioritas.

7) Kerjasama.

Kerjasama merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja di sebuah organisasi. Pentingnya kerjasama ini terkait dengan pekerjaan setiap pegawai yang dimiliki keterkaitan satu dengan yang lain.

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert melalui kuesioner yang disebarkan kepada subjek yang diteliti. Skala ini menggunakan 5 skala likert dengan 31 item pertanyaan yang diadopsi dari Supono (2012). Skala likert tersebut sebagai berikut :

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

2. Kepemimpinan Transformasional

Yukl (2009) dalam Agus Priyanto (2013), mendefinisikan kepemimpinan transformasional merupakan pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, di mana bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka di motivasi untuk berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih dari pada yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Bass & Avolio (1994) dalam Muhdiyanto dkk (2009) dalam Pratomo (2012), menjelaskan ada empat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu:

1) Kharismatik (*Idealized Influence*).

Para pemimpin dipandang sebagai kharismatik, jika mereka membuat pengorbanan diri, mengambil resiko pribadi, dan mendatangkan biaya yang tinggi untuk mencapai visi yang mereka dukung. Kepercayaan merupakan komponen penting dari karisma dan pengikut lebih mempercayai pemimpin yang kelihatan terlalu termotivasi oleh kepentingan pribadi daripada perhatian terhadap pengikutnya. Sehingga pemimpin kharismatik dijadikan suri tauladan, idola dan model panutan oleh pengikutnya.

2) Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*).

Pemimpin transformasional bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas bawahan. Bawahan diberi untuk berpartisipasi secara optimal dalam hal gagasan-gagasan, memberi visi mengenai keadaan organisasi masa depan yang menjajikan harapan yang jelas dan transparan. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok, antusiasme, dan optimisme dikorbankan sehingga harapan-harapan itu menjadi penting dan bernilai bagi mereka yang perlu direalisasikan melalui komitmen yang tertinggi.

3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*).

Pemimpin mengajak karyawan melihat perspektif baru. Imajinasi, dipadu dengan intuisi namun dikawal oleh logika dimanfaatkan oleh pemimpin ini dalam mengajak karyawan berkreasi. Seorang pemimpin yang risau dengan *status quo* maka tanyakan mengapa organisasi harus tetap dalam keadaan *status quo* itu. Pemimpin harus berani mengajak karyawan dengan menantang tradisi uang, dan bertanya tentang asumsi lama. Pemimpin menyadari bahwa sering kali kepercayaan tertentu telah terhambat pola pikir, oleh karenanya, mengajak karyawannya untuk mempertanyakan, meneliti, mengkaji dan jika perlu mengganti kepercayaan itu.

4) Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*).

Pemimpin memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi. Pengaruh terhadap bawahan antara lain, merasa diperhatikan dan diperlakukan secara manusiawi dari atasannya.

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert melalui kuesioner yang disebarkan kepada subjek yang diteliti. Skala ini menggunakan 5 skala likert dengan 40 item pertanyaan dan ada empat dimensi yang digunakan dalam kepemimpinan transformasional yang terdiri dari kharismatik, inspirasi motivasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu dengan masing-masing terdiri dari 10 item pertanyaan yang diadopsi dari Sri Widyanti (2002) dalam Pratomo (2012). Skala likert tersebut sebagai berikut :

- 1) Sangat setuju (SS) : 5
- 2) Setuju (S) : 4
- 3) Netral (N) : 3
- 4) Tidak Setuju (TS) : 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

3. Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam

proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006), yang menjadi indikator yaitu:

- a) Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b) Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c) Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d) Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Menurut Herzberg ada 2 faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing – masing orang dan motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyayangi pekerjaan yang memungkinkannya

menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat.

Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah:

- a) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).
- b) Prestasi yang diraih (*achievement*).
- c) Peluang untuk maju (*advancement*).
- d) Pengakuan orang lain (*recognition*).
- e) Tanggung jawab (*responsible*).

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert melalui kuesioner yang disebarkan kepada subjek yang diteliti. Skala ini menggunakan 5 skala likert dengan 10 item pertanyaan yang sebagian diadopsi dari Herzberg. Skala likert tersebut sebagai berikut:

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

4. Displin Kerja

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi

kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005):

- a) Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b) Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c) Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan.
- d) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e) Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun indikator – indikator dari disiplin kerja menurut Sugiono (2002), yaitu :

- a. Ketepatan waktu.

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

- c. Tanggungjawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

- d. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal / identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert melalui kuesioner yang disebarkan kepada subjek yang diteliti. Skala ini menggunakan 5 skala likert dengan 8 item pertanyaan yang sebagian diadopsi dari Sugiono (2002). Skala likert tersebut sebagai berikut:

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

G. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid Ghozali (2005).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 Ghozali (2005).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan

pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu metode untuk mengorganisir serta menganalisis data kuantitatif, sehingga diperoleh gambaran yang teratur mengenai suatu kegiatan. Ukuran yang digunakan dalam deskripsi yaitu: frekuensi, tendensi sentral (mean, median, dan modus), dispersi (standar deviasi dan varian) dan koefisien korelasi antara variabel penelitian. Ukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif tergantung pada tipe skala pengukuran *construct* yang digunakan dalam penelitian Ghazali (2011).

H. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut Ghazali (2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien garis regresi

X₁, X₂, X₃ = Variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja)

$e = \text{error} / \text{variabel pengganggu}$

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Ghozali (2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusannya Ghozali (2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).
- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005).
- Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2005).

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi $-$ Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah:

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat Ghozali (2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat

mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.\

4. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial Ghozali (2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan Ghozali (2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.