

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui deskripsi atau gambaran dari gaya kepemimpinan situasional, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan PT X Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan di PT X Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT X Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT X Indonesia
5. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan situasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT X Indonesia.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan di PT X Indonesia yang beralamat di Jl Tomang Raya No. 70 Jakarta Barat 11430, pada tanggal 2 Maret 2015 sampai dengan 31 Desember 2015. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data yang diambil dari para responden karyawan PT X Indonesia dengan cara mewawancarai beberapa

karyawan dan data yang diperoleh dari divisi *finance* PT X Indonesia dan menyebarkan angket kuesioner mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, untuk diisip guna melengkapi kebutuhan dalam penelitian ini.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur.⁴⁷ Sedangkan penelitian *explanatory* dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sehingga akan mendapatkan gambaran mengenai pengaruh antara variabel bebas dan terikat.⁴⁸

Dari data, fakta atau informasi tersebut dapat digambarkan kondisi masing-masing variabel yang diteliti sehingga memungkinkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan situasional dan karakteristik pekerjaan, sedangkan untuk variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

⁴⁷ Dr. Etta M. Sangadji, Dr. Sopia, M.M, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, (Yogyakarta; CV. ANDI OFFSET, 2010), p.21

⁴⁸ Prisky, Bambang, Rahadjo, *Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja*, Jurnal Universitas Brawijaya, h.3

D. Populasi dan Sampling

1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu.⁴⁹ Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT X Indonesia pada divisi *Sales and Marketing*. Total keseluruhan jumlah karyawan sebanyak 41 orang karyawan yang dijadikan responden.

2. Sampel

Menurut Sanusi peneliti biasanya melakukan seleksi terhadap bagian elemen-elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat merefleksikan seluruh karakteristik yang ada. Elemen adalah subjek dimana pengukuran itu dilakukan. Bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih disebut sampel.⁵⁰ Dalam menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

⁴⁹ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta; Salemba Empat, 2013), h.87

⁵⁰ *ibid.*,

Maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{41}{1 + 41 (0.05)^2}$$

$$= 37,18 \quad 37$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37,18 yang dibulatkan menjadi 37 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah pengambilan sampel dengan *non probability sampling*. Menurut Mamang, *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁵¹ Peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil. Jadi, sampel diambil tidak secara acak tetapi ditentukan oleh peneliti. Sedangkan teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling purposif*. Menurut Sangadji dan Sopiah, *sampling purposif* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁵²

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder, penjelasannya adalah sebagai berikut:

⁵¹ Etta Mamang, Sopiah, *op.cit.*, h.188

⁵² *ibid.*,

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Sumber penelitian primer diperoleh para peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.⁵³

Data primer dapat berupa opini seseorang secara individu maupun kelompok, metode yang peneliti lakukan dalam pengumpulan data primer adalah dengan teknik sebagai berikut:

a) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Teknik wawancara dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu: melalui tatap muka atau melalui telepon.⁵⁴

b) Kuisisioner

Teknik kuisisioner adalah pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti. Pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuisisioner.⁵⁵

Pada teknik kuisisioner ini, peneliti menggunakan teknik pengukuran dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam

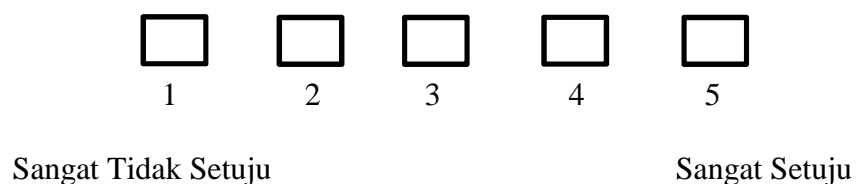
⁵³ *Ibid.*,

⁵⁴ *Ibid.*,

⁵⁵ *Ibid.*,

merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.⁵⁶

Dalam hal ini, responden diminta untuk menyertakan jawabannya dalam interval 1-5 dengan kategori pertanyaan untuk jawaban sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Skala likert 1-5 ini digunakan untuk semua variabel. Bentuk skala likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Skala Interval 5 Poin

Tabel 3.1
Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti

2. Data Sekunder

Menurut Istijanto, data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain.⁵⁷ Data sekunder yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber seperti hasil penelitian

⁵⁶ Anwar Sanusi, *op.cit.*, h.59

⁵⁷ Istijanto OEI, M.M., M.Comm, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), h.33

kepuustakaan, yang berasal dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, karya ilmiah dan skripsi yang berhubungan dengan penelitian. Selain itu peneliti juga memperoleh data yang diperoleh langsung dari PT X Indonesia, seperti hasil penjualan, data kinerja karyawan yang berupa nilai atau skor yang diberikan pihak manajemen perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan, yaitu: dari berdasarkan proses dan kondisi pekerjaan, pemanfaatan waktu dan kemampuan evaluasi.

Tabel 3.2
Penilaian Kinerja Karyawan

Nilai	Keterangan
Baik Sekali	81 – 99
Baik	71 – 80
Cukup	61 – 70
Kurang	51 – 60
Sangat Kurang	41 - 50

Sumber : Divisi *Finance* PT X Indonesia

F. Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Penjelasan untuk tiap-tiap variabel penelitian dengan dimensi dan indikator dari setiap variabel dapat dilihat dibawah ini:

1. Variabel Bebas 1 (X_1)

Variabel bebas 1 (X_1) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan situasional. Kepemimpinan adalah proses atau kegiatan

dimana seseorang dapat mempengaruhi sekelompok atau anggota yang dipimpinya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan situasional diukur dengan 13 item pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5.

Tabel 3.3
Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Pendekatan <i>situational theory</i> yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda, tergantung dari situasi yang dihadapi. (Hersey dan Blachart, dalam Amirulloh, 2015) Ada 4 dimensi gaya kepemimpinan, yaitu: <i>Telling</i> , <i>Selling</i> , <i>Participating</i> , dan <i>Delegating</i> . (Hersey dan Blachart, dalam Triantoro Safaria, 2004)	<i>Telling</i> (Memberitahukan)	1. Arahan atau intruksi tugas yang jelas 2. Pimpinan memberi motivasi 3. Pemecahan Masalah dan pembuat keputusan	1 2 3	Interv al 5 Point
	<i>Selling</i> (Menjajakan)	1. Arahan dan penjelasan pekerjaan 2. Menyampaian ide atau gagasan 3. Kebebasan dalam mengaktualisasi diri	4 5 6	
	<i>Participating</i> (Mengikutsertakan)	1. Partisipasi 2. Pimpinan memberikan kritik dan saran	7, 8 9, 10	
	<i>Delegating</i> (Mendelegasikan)	1. Kepercayaan pimpinan terhadap karyawan 2. Mendelegasikan wewenang	11 12, 13	

Sumber: Data diolah peneliti

2. Variabel Bebas 2 (X₂)

Variabel bebas 2 (X₂) dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah aspek-aspek atau ciri-ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang dapat membedakan suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Dalam penelitian ini karakteristik pekerjaan diukur dengan 18 item pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5.

Tabel 3.4
Operasional Variabel Karakteristik Pekerjaan

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Karakteristik Pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan peningkatan kinerja. (Puhanis, Sulastri, Rozani, 2014) <i>The job characteristics model has five core job dimensions: skill variety, task identity, task significance, task autonomy, and</i>	Variasi Pekerjaan	1. Penggunaan keterampilan 2. Penggunaan keahlian 3. Penggunaan pengetahuan 4. Tingkat pengulangan pekerjaan 5. Pelatihan	14 15 16 17 18	Interval 5 Point
	Identitas Tugas	1. Menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir 2. Kejelasan pekerjaan yang harus dikerjakan 3. Kerjasama dengan tim	19 20 21, 22	
	Signifikansi Tugas	1. Pekerjaan yang dilakukan memiliki arti penting bagi karyawan secara pribadi 2. Pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi perusahaan (<i>internal</i>) 3. Pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi orang-orang	23 24 25	

<i>task feedback.</i> (Oldham dan Hackman, dalam Krinyet dan Gachunga, 2014)		diluar perusahaan (<i>customer</i>)		
	Otonomi	1. Kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan	26	
		2. Kebebasan untuk menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	27	
		3. Kesempatan untuk menyelesaikan masalah	28	
	Umpan Balik	1. Karyawan mengetahui keefektifan hasil kerja	29	
		2. Informasi penyelesaian pekerjaan	30	
3. Umpan balik dari rekan kerja		31		

Sumber: data diolah peneliti

3. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian suatu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi pekerjaannya, baik dapat tercapainya target maupun tidak tercapainya target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini variabel kinerja menggunakan data sekunder. Jadi indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan standar pengukuran kinerja dari perusahaan PT X Indonesia, yaitu berdasarkan dari proses dan kondisi pekerjaan, pemanfaatan waktu dan kemampuan evaluasi.

G. Teknik Analisis Data

Data yang akan terkumpul akan diolah agar dapat menguji hipotesis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS. 20 untuk mengolah dan menganalisis data hasil penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik dan analisis regresi.

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagai mana adanya.⁵⁸ Obyek yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu 37 karyawan PT X Indonesia.

2. Uji Instrumen

Ada dua ciri penting yang harus dimiliki oleh setiap alat pengukuran. Peneliti harus memeriksa kesahihan (validitas) dan keterpercayaan (reliabilitas). Penjelasannya sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono, uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.⁵⁹ Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari semua skor

⁵⁸ Prof. DR. Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.29

⁵⁹ Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung Alfabeta), h.57

pertanyaan atau pernyataan. Teknik seperti ini disebut dengan korelasi *pearson product moment*.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Hasil pengujian dapat dilihat dalam tampilan *output Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).⁶⁰

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan.⁶¹

Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliable atau tidak reliable menggunakan *alpha cronbach* (), dimana kuesioner dinyatakan reliable jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60.⁶²

⁶⁰ Sugiyono, *op.cit*

⁶¹ Anwar Sanusi, *op.cit.*, h.80

⁶² Drs. Danang Sunyoto, *op.cit.*, h.143

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis harus terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik terhadap data yang digunakan. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval maupun rasio.⁶³ Dalam penelitian ini untuk uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode uji statistik *Kolmogorov-Sminorv*. Kriteria yang digunakan yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai koefisien *Asymptotic Sig.* pada *output Kolmogorov-Sminorv test* lebih besar dari *alpha* yang ditentukan, yaitu 5% (0,05)⁶⁴ (signifikansi > 0,05)

b) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan SPP menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0.05.⁶⁵

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

1. Jika signifikansi > 0,05 maka data tidak linear

⁶³ Dwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.71

⁶⁴Ghozali, *Aplikasi analisis Multivariate dengan program spss* (Semarang: Badan Peneliti UNDIP, 2009), h.32

⁶⁵ Duwi Priyatna, *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta; Gava Media, 2009), h.73

2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data linear

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.⁶⁶ Pengujian ada tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor (VIP)*. Jika nilai *VIF* tidak melebihi 5 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.⁶⁷

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sedangkan yang berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Untuk mengetahui apakah pola variabel eror mengandung heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glesjer, yakni dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel Independen.⁶⁸ Kriteria yang digunakan dalam uji glesjer, yaitu: jika nilai sig dari $t < 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai sig dari $t > 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas

⁶⁶ Imam Gozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: BP UNDIP, 2011), h. 105

⁶⁷ Etta Mamang, Sopiah, *op.cit.*, h.249

⁶⁸ Imam Ghozali, *op.cit.*, h.139

4. Analisis Regresi

Pengujian terhadap masing-masing hipotesis yang diajukan dilakukan dengan menggunakan pengujian secara parsial dan simultan. Adapun penjelasan mengenai masing-masing pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

a) Uji t (Regresi Parsial)

Menurut Sanusi pengujian hipotesis dengan uji-t ini digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.⁶⁹ Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan situasional (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t_{hitung} dicari dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar error variabel i

Hipotesis 1:

H_0 : Gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁶⁹ Anwar Sanusi, *op. cit.*, h. 135

Hipotesis 2:

H₀: Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a: karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria

1. Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi > 0.05 . Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta nilai signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima

b) Uji F (Regresi Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan situasional (X₁) dan karakteristik pekerjaan (X₂) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis ini menggunakan statistik F dan membandingkan nilai signifikansi F-hitung tersebut dengan nilai signifikansi sebesar 0.05. Menurut Sugiyono, rumus yang dapat digunakan untuk dapat melakukan pengujian ini adalah:

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

Dimana:

R² = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

$F_h = F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Hipotesis 3

H_o : Gaya kepemimpinan situasional dan karakteristik pekerjaan bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : Gaya kepemimpinan situasional dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima.

c) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sanusi, koefisien determinasi (R^2) menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel: X_i ; $i = 1, 2, 3, 4 \dots, k$) secara bersama-sama.⁷⁰ Rumus R^2 yang digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

⁷⁰ *ibid.*, p. 137

r_{yx_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

d) Analisis Regresi Berganda

Menurut Priyatno, “analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat”.⁷¹ Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y'	: Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
a	: Konstanta
b_1, b_2	: Koefisien regresi
X_1	: Variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Situasional)
X_2	: Variabel bebas (Karakteristik Pekerjaan)

⁷¹ Dwi Priyatno, *op. cit.*, h.61