

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Rancangan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian kuantitatif menurut Juliandi, dkk (2015) adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan diawal, tetapi permasalahannya ditemukan setelah peneliti terjun kelapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey yang bersumber dari data karyawan Kantor UD. Dua Putra. Objek penelitian ini adalah Karyawan UD. Dua Putra Tegalan Curahmalang Sumobito Jombang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner mengenai Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* dan beberapa metode lainnya yang dapat memberikan informasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Metode Uji Hipotesis untuk menjelaskan hubungan variabel-variabel. Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS.

## **1.2 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:31). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel Independen (X) dan variabel Dependen (Y).

### **1.2.1 Variabel dependen**

#### **1.2.1.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapainya kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Ada beberapa indikator kinerja , Mathis dan Jackson(2011)yaitu:

1. Kuantitas hasil, dalam penelitian ini ditunjukkan dengan mengukur jumlah produksi rak dan tali rafia yang diselesaikan sesuai dengan prosedur yang diinginkan oleh UD. Dua Putra Tegalan Curahmalang Sumobito Jombang.
2. Kualitas hasil, karyawan mampu bekerja secara teliti agar mutu dalam memproduksi rak dan tali rafia baik.
3. Ketepatan waktu dari hasil, dalam penelitian ini ketepatan menjelaskan apakah karyawan tepat waktu dan konsisten tepat waktu sesuai target Pada UD. Dua Putra Tegalan Curahmalang Sumobito Jombang.

4. Kehadiran, dalam penelitian ini kehadiran ditunjukkan dengan karyawan datang bekerja tepat waktu sesuai yang ditetapkan oleh UD. Dua Putra Tegalan Curahmalang Sumobito Jombang.
5. Kemampuan Bekerjasama, dalam penelitian ini kemampuan bekerja sama menjelaskan apakah karyawan dapat bekerja dengan semua rekan kerja di UD. Dua Putra Tegalan Curahmalang Sumobito Jombang

## **1.2.2 Variabel Independen**

### **1.2.2.1 Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung untuk mendukung pencapaian tujuan. Ada *beberapa* indikator kepemimpinan menurut Edison (2016):

- 1) Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.

Pemimpin UD. Dua Putra Tegalan mampu memberikan strategi atau arahan yang jelas kepada karyawannya agar para bawahan atau karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan.

- 2) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan

Pemimpin UD Dua Putra Tegalan memberikan perhatian serta motivasi kerja kepada bawahannya agar kinerja karyawan tersebut baik.

### 3) Merangsang anggota

Pemimpin mampu merangsang karyawan UD. Dua Putra Tegalan untuk memberikan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi , serta memberikan contoh dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, dan mengajak seluruh karyawan untuk berorientasi pada kualitas.

### 4) Menjaga kekompakan tim

Mengajak karyawan UD. Dua Putra Tegalan untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis , serta menyelesaikan konflik antar Karyawan dengan baik.

### 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan

Pemimpin UD. Dua Putra Tegalan mampu memberikan contoh terhadap dalam menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik, serta mengajak seluruh karyawan untuk mengormati perbedaan dan keyakinan.

#### **1.2.2.2 Reward**

*Reward* adalah salah satu bentuk apresiasi terhadap pegawai dan pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar pegawai mampu bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Ada beberapa indikator *reward* Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Ivancevich dalam Koencoro (2013:2) yaitu sebagai berikut :

### 1. Gaji

Merupakan bentuk tanggung jawab, manajer kepada karyawannya dalam rangka memenuhi kebutuhan karyawan atas kontribusi yang di berikan kepada karyawan. Pemberian gaji di UD Dua Putra kepada karyawannya dilakukan pada awal bulan setelah pekerjaan yang dilakukan selama 1bulan sebelumnya.

### 2. Tunjangan

Merupakan sebuah fasilitas yang diterapkan di UD Dua Putra sumobito berupa tunjangan kematian, tunjangan keluarga masuk rumah sakit dan tunjangan hari raya (THR). Dimana pemberian tunjangan pada karyawan UD Dua Putra berdasarkan dengan keadaan karyawan atau keluarga karyawan dan periode waktu kerja karyawan karena antara karyawan lama dan karyawan baru bentuk tunjangannya berbeda terletak pada adanya tunjangan lain-lainnya.

### 3. Bonus/insentif

Diberikan bersama gaji yang merupakan tambahan imbalan dengan berdasarkan pencapaian target karyawan. Karyawan pada UD Dua Putra Sumobito diberikan bonus sesuai dengan beban pekerjaannya.

#### **3.2.2.3 Punishment**

*Punishment* merupakan hukuman kepada karyawan yang diberikan kepada pelanggar kebijakan didalam perusahaan. *Punishment* hanya diberikan kepada karyawan yang melanggar

peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Didalam perusahaan menerapkan adanya *punishmen* agar para karyawan dapat merubah perilaku didalam perusahaan serta dapat mempertimbangkan waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi dan impersonalitas dalam bekerja.

Ada beberapa indikator *Punishment* Veithzal Rivai (2005: 450) yaitu:

1. Hukuman Ringan, dalam penelitian ini artinya karyawan UD. Dua Putra Sumobito diberikan teguran baik lisan dan tertulis (ST), diberikan pada karyawan yang datangnya sering terlambat dan tidak masuk kerja tanpa izin.
2. Hukuman Sedang, dalam penelitian ini artinya karyawan UD. Dua Putra Tegalan Curahmalang Sumobito Jombang Lumajang yang melakukan kesalahan dan pelanggaran sedang mendapat penundaan kenaikan gaji atas kesalahan yang dilakukannya. karena kinerja karyawan yang kurang memuaskan dan tidak sesuai yang diinginkan seperti tidak tercapainya target dan melanggar hukuman ringan (Sering terlambat dan tidak masuk tanpa izin).
3. Hukuman Berat, dalam penelitian ini artinya karyawan UD. Dua Putra Sumobito yang melakukan kesalahan dan pelanggaran secara berat yaitu dengan pemutusan hubungan kerja seperti adanya karyawan yang melakukan penyelewengan pekerjaan dan tidak memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan dari hukuman ringan

sampai hukuman sedang. Sehingga nantinya karyawan tersebut akan di PHK sesuai dengan pertimbangan manajer.

**Tabel 3.1**

**Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pertanyaan	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas hasil	1) karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai aturan.	Mathis dan Jackson (2011)
	Kualitas hasil	2) Mampu melakukan pekerjaan dengan kualitas standart.	
	Ketepatan	3) Karyawan mampu menyelesaikan dengan tepat waktu.	
	Kehadiran	4) Karyawan mampu bekerja tepat waktu.	
	Kemampuan bekerja sama	5) Karyawan mampu bekerjasama dengan semua rekan kerja.	
Kepemimpinan	Memiliki strategi yaang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.	6) Pimpinan saya mempunyai cara yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan karyawannya	Edison (2016)
	Kepedulian kepada anggota dan lingkungan	7) Pimpinan saya selalu peratian terhadap hasil pekerjaan karyawannya.	
	Merangsang anggota	8) Pimpinan saya selalu memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik.	

	Menjaga kekompakan tim	9) Pimpinan saya selalu menekankan pentingnya bekerja sama sesama karyawan.	
	Menghargai perbedaan dan keyakinan	10) Pimpinan saya selalu menghargai pendapat dan keyakinan karyawannya.	
<i>Reward</i>	Gaji	11) Perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan dan masa kerja.	Ivancevich dalam Koencoro (2013:2)
	Tunjangan	12) Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawannya seperti tunjangan pada saat sakit atau kecelakaan kerja dan tunjangan kematian.	
	Intensif/bonus	13) Perusahaan selalu memberikan bonus atas prestasi yang di capai oleh karyawannya.	
<i>Punishment</i>	Hukuman ringan	14) Perusahaan Memberikan teguran lisan kepada karyawan apabila melakukan kesalahan ringan.	Veitzal Rivai (2005)
	Hukuman sedang	15) Perusahaan memberikan hukuman berupa Penundaan kenaikan gaji apabila karyawan melakukan kesalahan sedang.	



	Hukuman Berat	16) Perusahaan PHK karyawan bila melakukan kesalahan berat.	
--	---------------	---	--

Sumber : Mathis dan Jackson (2011), Ediso (2016), Ivancevich dalam Koencoro (2013:2)

### 3.3 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likerts. Menurut Suliyanto (2009: 83) Skala Likerts adalah skala yang digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang obyek dari mulai sangat negatif hingga sangat positif dengan lima alternatif jawaban yang diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Pengukuran Variabel**

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

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk

mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2009: 118). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Dua Putra Tegalan Curahmalang Sumobito Jombang yang berjumlah 78 orang.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:70), “ Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada UD. Dua Putra Tegalan Curahmalang Sumobito Jombang yang berjumlah 78 orang.

### **3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Berdasarkan asumsi tersebut, maka sampel dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di UD. Dua Putra Tegalan Curahmalang Sumobito Jombang yang berjumlah 78 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

## **3.5 Jenis dan sumber Data**

### **3.5.1 Jenis data**

yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data berupa angka dari pengisian kuesioner yang telah disebarkan.

### **3.5.2 Sumber Data**

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam menganalisis penelitian ini adalah dengan data primer dan data skunder.

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009: 148). Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan survey, wawancara dan menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada seluruh karyawan UD. Dua Putra Tegalan Curahmalang Sumobito Jombang.
- b. Data sekunder diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, literatur dan buku buku kepastakaan, serta situs di internet yang ada hubungannya dengan penelitian ini untuk dijadikan sebagai landasan teori dalam mencari alternatif pemecahan yang dihadapi dan untuk memperkuat data primer.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

#### **3.6.1 Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara dalam mengumpulkan data dimana pewawancara dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. (Sugiyono,2014). Dalam penelitian ini peneliti

mewawancarai karyawan UD. Dua Putra Tegalan Curahmalang Sumobito Jombang.

### **3.6.2 Kuesioner (Angket)**

Kuesioner Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,2014), kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup adalah dimana responden tinggal memilih salah satu alternatif dari jawaban yang telah tersedia.

### **3.6.3 Dokumentasi**

Adalah pengumpulan kumpulan dari dokumen dokumen yang dapat memberikan keterangan-keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan data dan pengumpulan dokumen secara sistematis. Adapun dokumentasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan berupa kuesioner kepada karyawan UD. Dua Putra Tegalan Curahmalang Sumobito Jombang.

## **3.7 Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung jumlah variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Selain itu instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif, karena kualitas data yang digunakan.

Berikut beberapa pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian.

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam penelitian ini, pengujian menggunakan alat uji korelasi product momen. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

x = Skor Item

n= Jumlah Responden

y = Skor Total

$R_{xy}$  = Koefisien Korelasi

Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai r hitung > r tabel dan signifikansi < 5%, maka data tersebut valid.
2. Jika nilai r hitung < r tabel dan signifikansi > 5%, maka data tersebut tidak valid. Untuk memperbaiki data yang tidak valid bisa dilakukan dengan cara mengeluarkan item pernyataan tersebut dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan lain, kemudian dilakukan pengumpulan data lanjutan.

Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS versi 25,0. bila hasil uji kemaknaan r menunjukkan r-hitung > 0,3, item pernyataan dinyatakan valid. Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden.

**Tabel 3.3**

**Hasil Pengujian Validitas**

No.	Variabel	r hitung	r kritis	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X1)	0,651	0,3	Valid
2.		0,479	0,3	Valid
3.		0,385	0,3	Valid
4.		0,422	0,3	Valid
5.		0,354	0,3	Valid
1.	Reward (X2)	0,421	0,3	Valid
2.		0,555	0,3	Valid
3.		0,768	0,3	Valid
1.	Punishment (X3)	0,671	0,3	Valid
2.		0,834	0,3	Valid
3.		0,786	0,3	Valid
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,617	0,3	Valid
2.		0,602	0,3	Valid
3.		0,575	0,3	Valid
4.		0,725	0,3	Valid
5.		0,403	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 3.3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji 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 pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2011: 47). Dalam penelitian ini Reliabilitas Instrumen diukur dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Pada penelitian ini menggunakan batasan tingkat kehandalan koefisien korelasi > 0,6. Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan bantuan IBM SPSS 25 dalam menguji validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner. Pengukuran reliabilitas menggunakan One Shot atau pengukuran sekali saja yaitu pengukurannya hanya dilakukan sekali yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. menggunakan rumus Cronbach Alpha Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

R=Realibilitas  $\sigma_1^2 =$  Varian total

K= Banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b$  = Jumlah varians butir

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Croanbach Alpha > 0,6 (Arikunto, 2016), maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan.

Kaidah keputusannya adalah jika Cronbach alpha  $> 0,6$  maka dinyatakan reliabel, jika Cronbach alpha  $< 0,6$  maka tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.4 berikut ini:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,621	0,6	Reliabel
Reward (X2)	0,681	0,6	Reliabel
Punishment (X3)	0,808	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,719	0,6	Reliabel

*Sumber: Data primer diolah, 2020*

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1 Analisis Deskriptif**

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi (Sugiyono, 2012). Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan



variasi jawaban terhadap item pernyataan dalam angket, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- a. 1,0 – 1,8 = Sangat rendah
- b. 1,8– 2,6 = Rendah
- c. 2,6– 3,4 = Cukup
- d. 3,4 – 4,2 = Baik
- e. 4,2 – 5,0 = Sangat baik

*Sumber : Sugiyono (2015)*

### **3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji kebenaran hipotesis, yaitu kepemimpinan, *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = *Reward*

X<sub>3</sub> = *Punishment*

e<sub>i</sub> = error term

### **3.8.3 Pengujian Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

#### **3.8.3.1 Uji Normalitas Data**

Menurut Nugroho (2005: 18), Uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji non parametrik Kolmogrov-Smirnov dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )5% adapun kriterianya sebagai berikut:

- a. Jika  $\alpha > 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika  $\alpha < 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.8.3.2 Uji Multikolinearita

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel bebas terdapat korelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linear dari variabel bebas lainnya. Dikatakan bebas multikol apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) disekitar angka 1 atau koefisien korelasi antar variabel bebas di bawah 0,5 (Santoso, 2001).

1. Cara mengatasi Multikolinieritas (Sunyoto, 2011: 79)  
:Menghilangkan salah satu atau lebih variabel bebas yang mempunyai koefisien korelasi tinggi atau menyebabkan multikolinieritas.
2. Jika tidak dihilangkan, hanya digunakan untuk membantu memprediksi dan tidak untuk diinterpretasikan.
3. Mengurangi hubungan linier antara variabel bebas dengan menggunakan logaritma natural (Ln).
4. Menggunakan metode lain, misalnya metode regresi Bayesian dan metode regresi ridge.

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisita

Menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka dikatakan ada homoskedastisitas. Apabila varian tidak sama, disebut heteroskedastisitas. Dalam

penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis grafik. Kriteria analisis yang digunakan yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola (bergelombang, melebar, menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas,serta titik-titik menyebar dari atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara mengatasi jika terjadi heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan metode Weight Least Square (WLS). Adapun langkah-langkah WLS, antara lain sebagai berikut (Gujarati 2006: 96):

1. Mendapatkan nilai predictor terlebih dahulu kemudian menghitung nilai bobot untuk melakukan pembobotan terhadap nilai variabel dependen atau variabel independen.
2. Pembobotan dilakukan dengan pengalihan masing-masing variabel nilai bobot.
3. Melakukan uji hteroskedastisitas kembali terhadap hasil pembobotan.

#### **3.8.3.4 Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi merupakan korelasi pada tempat yang berdekatan datanya yaitu cross sectional. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan pengganggu

pada t-1 sebelumnya. Terjadi karena residual lebih menekankan pada dua data penelitian berupa data rentetan waktu. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson) dengan kriteria pengambilan jika  $D - W$  sama dengan 2 maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai rule of thumb (aturan ringkas), jika nilai  $D - W$  diantara 1,5 – 2,5 dengan keputusan nilai durbin watson diatas nilai  $dU$  (durbin Upper) dan kurang dari nilai  $4-dU$ ,  $d_u < dw < 4-d_u$  maka tidak mengalami gejala autokorelasi (Ghozali, 2016).

### **3.8.4 Uji Hipotesis**

#### **3.8.4.1 Uji *T* (parsial)**

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011: 98). Dalam penelitian ini uji signifikansi ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ )= 5% atau 0,05. Apabila tingkat signifikan  $< 0,05$  berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, *reward*, dan *punishment*, secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Dua Putra Tegalan Curahmalang Sumobito Jombang. Apabila Signifikan  $> 0,05$  berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, *reward* dan

*punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Dua Putra Tegalan Sumobito Jombang.

#### **3.8.4.2 Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali 2014: 21). Nilai koefisien determinasi ini adalah antara 0 atau 1. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa variabel-variabel belum mampu dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variasi variabel dependen.