

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut (Silalahi 2012) Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel peneliti dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2013) yaitu “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor kecamatan Gudo yang dengan jumlah 34 responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X1), motivasi kerja (X2), kinerja pegawai (Y) dengan menyebarkan kuesioner sebagai metode pengumpulan data.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah suatu operasional yang ditunjukkan pada variabel atau dengan cara memberikan arti pada kegiatan

operasional yang perlu mengukur variabel tersebut. Definisi operasional meliputi :

1. Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)

Gaya kepemimpinan Transformasional merupakan kemampuan memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Adapun indikatornya menurut Kartono (2016) sebagai berikut :

a) Kemampuan mengambil keputusan

Kemampuan pengambilan keputusan adalah tindakan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya.

c) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan

e) Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

2. Motivasi Kerja (X2)

Dorongan bagi pegawai atau seseorang untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Adapun Indikatornya Menurut Syahyuti dalam Puspitasari (2013) :

a) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen

dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan pegawai atau yang tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Adapun indikatornya menurut Mangkunegara, (2013) sebagai berikut :

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b) Kerjasama

Kemampuan seorang pegawai bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

c) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

d) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas.

**Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Kisi-kisi Pernyataan</b>
<b>Kinerja Pegawai (Anwar Prabu Mangkunegara 2013)</b>	1. Kualitas kerja	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan
	2. Kerjasama	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik
	3. Inisiatif	Pegawai memiliki inisiatif sendiri untuk mengatasi masalah yang ditemukan
	4. Kuantitas kerja	Pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diterima
<b>Gaya Kepemimpinan (Kartono 2016)</b>	1. Kemampuan mengambil keputusan	Pegawai merasa keputusan yang diambil pimpinan sudah tepat
	2. Kemampuan memotivasi	Pimpinan mampu memberikan dorongan semangat kerja untuk pegawai
	3. Kemampuan Komunikasi	Pegawai mampu menerima arahan yang diberikan oleh pimpinan dengan jelas
	4. Kemampuan mengendalikan bawahan	Pegawai merasa pimpinan sudah bisa memimpin dengan baik
	5. Kemampuan mengendalikan emosi	Pegawai merasa pimpinan mampu mengendalikan emosi ketika terdapat permasalahan
<b>Motivasi kerja</b>	1. Dorongan mencapai	

<b>(Puspitasari 2014)</b>	tujuan	
	2.Semangat kerja	Pegawai merasa memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan
	3.Tanggung Jawab	Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi

*Sumber: Mangkunegara 2013 Kartono 2016 Puspitasari 2014*

### **3.3 Skala Pengukuran**

Menurut (Sugiyono, 2016) Jenis skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dalam presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dalam pengukuran jawaban responden dalam pengisian angket kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkat sebagai berikut :

**Tabel 3. 2 Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2016)*

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 34 orang yang ada pada Kantor Kecamatan Gudo.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Sugiyono (2017). Sampel disesuaikan dengan jumlah populasi karena jumlah populasi sudah memenuhi.

### **3.5 Jenis Penelitian Dan Sumber data**

#### **3.5.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada falsafah positifisme, digunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu, yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisisioner dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.5.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

- 1) Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh penelitian dari sumber pertamanya. Data primer meliputi angket, wawancara, observasi.
- 2) Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk penunjang dari sumber pertamanya atau data yang tersusun dalam bentuk dokumentasi meliputi data profil dan struktur kantor kecamatan Gudo.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar peneliti tersebut menjadi sistematis dan dipermudah. Terdapat beberapa jenis pengumpulan data diantaranya angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan jenis pengumpulan data dengan kuisisioner (angket) dan dokumentasi.

#### **a) Kuisisioner (angket)**

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi lengkap mengenai suatu masalah. Riduwan, 2010 dalam Pranatha, (2013). Adapun skala yang digunakan penelitian dalam instrumen ini adalah



skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total.

b) Dokumentasi

Riduwan, 2010 dalam Pranatha, (2013) menjelaskan bahwa “dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, data yang relevan penelitian”.

c) Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terkait yaitu pengurus agar memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Langkah–langkah analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **3.7.1 Uji Instrumen**

Menurut Sugiyono (2016) Uji instrumen adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Metode pengujian instrumen merupakan serangkaian pengujian terhadap instrumen penelitian. Hasil penelitian diperoleh dari penyebaran angket kepada responden. Adapun pengujian data yang dilakukan terhadap instrumen sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut

Sugiyono (2013) Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isis dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji Validitas ini dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item dengan skor total variabel. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item, korelasi antar skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu.

Cara mengukur validitas yaitu dengan mencari korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan rumus *Koefisien Korelasi Pearson Product Moment*. Adapun rumusnya sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- x = Jumlah independen
- y = Jumlah dependen

Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Product And Service Solutions*). Menurut Sugiyono (2013) keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan anatara skor butir dengan skor total, sebagai berikut :

- Bila korelasi  $r > 0,30$  maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid
- Bila korelasi  $r < 0,30$  maka dapat disimpulkan bahwa butiran instrumen tersebut tidak valid. Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS (Statistic Product And Service Solutions).

**Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	No Item	r Hitung	Standar Valid	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,725	0,3	Valid
	X1.2	0,610	0,3	Valid
	X1.3	0,489	0,3	Valid
	X1.4	0,631	0,3	Valid
	X1.5	0,339	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,651	0,3	Valid
	X2.2	0,703	0,3	Valid
	X2.3	0,768	0,3	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,751	0,3	Valid
	Y2	0,662	0,3	Valid
	Y3	0,580	0,3	Valid
	Y4	0,517	0,3	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan data pada tabel 3.3 diatas yang merupakan hasil uji validitas intrumen terhadap 34 responden dari pegawai Kantor Kecamatan Gudo, masing-masing variabel menunjukan bahwa keseluruhan item dinyatakan valid karena memiliki koefisien kolerasi ( $r \geq 0,3$ ) sehingga seluruh item dalam instrumen peneliti dapat di pergunakan dalam analisis berikutnya.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas yang di uji adalah variabelnya. Uji realibilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula Cronbach Alpha, (Sugiyono, 2013).

Dengan Rumus :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir instrumen

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma t^2$  = Varians total

Dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliable.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tidak reliable.

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Conbrach Alpha	Standar	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,778	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,840	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,809	0,6	Reliabel

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisisioner adalah realibel sehingga item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak di gunakan sebagai alat ukur.

### **3.7.2 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Teknis analisis data deskriptif merupakan teknik analisis yang dapat menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa ada maksud membuat generalisasi atau kesimpulan dari hasil penelitian.

Untuk mengetahui kategori rata – rata skor menggunakan skala Likert dengan satuan nilai 1 sampai 5. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor} &= \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \end{aligned}$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

- 1,0 – 1,8 = Sangat Buruk
- 1,81 – 2,6 = Buruk
- 2,61 – 3,4 = Cukup
- 3,41 – 4,2 = Baik
- 4,21 – 5,0 = Sangat Baik

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan sebagai penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dengan memuat Y atas nilai X. Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja pegawai

X1 = Gaya kepemimpinan transformasional

X2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Parameter koefisien regresi variabel bebas

e = Faktor Kesalahan ( Standart Error )

### 3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi dengan metode estimasi jika memenuhi semua maka asumsi klasik akan memberikan hasil yang *Best Linier Unblaved Eximator* Ghazali (2011). Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah *uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedatisitas*.

#### 1. Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti di ketahui bahwa uji statistik t dan uji statistik F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil” (Ghozali, 2013).

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat hisogram dari residunya :

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

tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2013) Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Dimana nilai *Durbin-Watson* haruslah dihitung terlebih dahulu, kemudian dibandingkan dengan nilai batas atas ( $dU$ ) dan nilai batas bawah ( $dL$ ) dengan ketentuan, sebagai berikut :

1.  $dW < dL$ , maka ada autokorelasi positif
  2.  $dL < dW < dU$ , maka tidak dapat disimpulkan.
  3.  $dU < dW < 4 - dU$ , maka tidak terjadi autokorelasi
  4.  $4 - dU < dW < 4 - dL$ , maka tidak dapat disimpulkan
  5.  $dW > 4 - dL$ , maka ada autokorelasi negatif
- ## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *Homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas* (Ghozali, 2016).



Deteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dimana sumbu Y adalah  $\hat{Y}$  yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $\hat{Y} - Y$  sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Dasar analisis adalah :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

## 2. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, peneliti dapat menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* dan *tolerance* adalah sebagai berikut :

- Jika nilai *tolerance* dibawah 0,1 dan nilai VIF diatas 10 maka model regresi mengalami masalah multikolinieritas.
- Jika nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas.

### 3.7.5 Uji Hipotesis (uji t)

Menurut (Sugiyono, 2017), berpendapat bahwa secara ringkas hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan pengaruh persial antara Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ). Uji t dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Dimana :

$r_p$  = Kolerasi persial yang ditentukan

$n$  = Jumlah sampel 50

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

Adapun rumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya tidak dapat berpengaruh simultan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya terdapat berpengaruh simultan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap pegawai ( $Y$ ).

Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai t ( $\alpha = 0,05$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika tingkat signifikan uji t  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
- b) Jika tingkat signifikan uji t  $> 0,05$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ).

### **3.7.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Silalahi (2012), “Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan dalam satu variabel (dependen) ditentukan oleh perubahan dalam variabel lain (independen)”. Dalam konteks ini, koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi.

Digunakan untuk menyatakan besar kecilnya variabel X terhadap variabel Y. Dan ditentukan dengan rumus:

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

Dimana :

R = Nilai koefisien determinan

r = Nilai koefisien korelasi

Untuk seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, sebagai berikut :

- Jika  $R^2$  mendekati 1 maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa makin baik atau makin tepat garis regresi yang di peroleh
- Jika  $R^2$  mendekati 0 maka menunjukkan semakin tidak tepat garis regresi.