

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian *field research* yaitu penelitian dimana peneliti langsung terjun kelapangan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi responden.¹ Dan dalam penelitian ini yang akan dipelajari secara intensif adalah pengaruh gaya kepemimpinan efektif, motivasi spiritual, serta pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Pati.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antar variabel, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap objek serta untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan Kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.² Penelitian kuantitatif pada hakikatnya adalah menekankan analisis pada data *numerical* yang diolah dengan metode statistik.³

B. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang

¹ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 32.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, CV Alfabeta, Bandung, 2012, hlm. 14.

³ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Belajar Yogyakarta, 1997, hlm. 5.

bersangkutan yang memerlukannya.⁴ Selanjutnya, dalam penelitian yang peneliti lakukan ini, data primernya berupa data yang diperoleh dari jawaban para responden terhadap serangkaian pertanyaan yang digunakan dan disebarkan oleh peneliti terhadap pihak karyawan KSPPS Fastabiq Pati.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). untuk memperoleh data ini, peneliti menggali dari sejumlah buku, brosur, artikel, blog dan contoh penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.⁵

C. Populasi dan Sampel

Populasi (*universe*) adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan/atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga.⁶ Dalam statistika, kata populasi berarti seluruh objek yang akan diteliti. Sedangkan satuan dari populasi dinamakan unsur.

Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat, yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup.⁷ Adapun populasi yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di KSPPS Fastabiq Pati.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasinya).⁸ Karena luasnya objek penelitian maka untuk pengambilan sampel digunakan teknik proporsional yakni teknik yang lebih leluasa dalam penggunaannya, maksudnya teknik ini dapat digunakan

⁴ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004, hlm. 19.

⁵ Nur Idriantoro dan Bambang Supama, *Metode Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: BPFE, 2001, hlm. 147.

⁶ Djarwanto dan Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*, Yogyakarta: BPFE, 2000, hlm. 107.

⁷ Husaini Usman dan R. Purnomo Setiadi Akbar, *Pengantar Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, hlm. 181.

⁸ Djarwanto dan Pangestu Subagyo, *Op. Cit.*, hlm. 108.

pada populasi berstrata, populasi area atau pun populasi cluster. Hal yang terpenting dalam teknik ini adalah penggunaan perwakilan yang berimbang, karena itu sebelum menggunakan teknik ini, peneliti harus mengenal lebih dulu ciri-ciri tertentu dari populasi yang ada. Dalam penelitian ini harus mengetahui besar kecil unit-unit populasi yang ada. Kemudian peneliti mengambil wakil dari unit-unit populasi tersebut dengan sistem perwakilan yang berimbang. Serta peneliti harus mengetahui jumlah individu yang tergabung didalam struktur strata tersebut, karena mungkin saja setiap strata memiliki jumlah yang berbeda. Adapun jumlah pegawai di KSPPS Fastabiq Pati 199 pegawai. Karena luasnya objek penelitian maka yang dijadikan sampel hanya 67 karyawan KSPPS Fastabiq Pati yang di hitung menggunakan rumus slovin yaitu: $n = N / (1 + N \times e^2)$ dimana : $n = 199 / (1 + 199 \times 0,10^2)$

$$= 199 / 2,99$$

$$= 66,5 \text{ atau } 67$$

n : Jumlah sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidak telitian karena salah satu sampel yang masih dapat ditolerir 10%.⁹

Jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 67 responden.

Adapun perhitungan pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Hitungan Pengambilan Sampel

No	Jabatan	Populasi	Perhitungan	Sampel
1	Pengawas dan DPS	5	$\frac{5}{199} \times 67$	2
2	Direktur	4	$\frac{4}{199} \times 67$	1
3	Divisi	10	$\frac{10}{199} \times 67$	3

⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2005, hlm. 124-125.

4	Staf	18	$\frac{18}{199} \times 67$	6
5	Area Manejer	8	$\frac{8}{199} \times 67$	3
6	Security	10	$\frac{10}{199} \times 67$	3
7	Ob / driver	4	$\frac{4}{199} \times 67$	1
8	BM	23	$\frac{23}{199} \times 67$	8
9	Marketing	64	$\frac{64}{199} \times 67$	22
10	CSBO	24	$\frac{24}{199} \times 67$	8
11	Teller	25	$\frac{25}{199} \times 67$	8
12	Training	5	$\frac{5}{199} \times 67$	2

D. Tata Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel independen

Variabel independen (variabel bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.¹⁰ Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi spiritual, pelatihan dan pengembangan.

¹⁰ Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 61.

a. Gaya kepemimpinan yang efektif(X1)

Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan pemimpin yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpin.¹¹

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.

b. Motivasi Spiritual (X2)

Motivasi spiritual adalah motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang meminta pertanggungjawaban manusia atas segala perbuatannya.¹²

c. Pelatihan dan Pengembangan (X3)

Pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan dan keahlian sumberdaya manusia yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggungjawab karyawan saat ini dengan tujuan meningkatkan kinerja individu dalam posisinya sekarang.¹³

Sedangkan pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.¹⁴

¹¹ Eddy Mardiono, Budhi Stiawan, *Peran Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Gairah Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo*, Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, 2000, Vol. 2, No.2, hlm. 29.

¹² Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Pengantar Manajemen Syari'at*, Khairul Bayan, Jakarta, 2003, hlm. 187.

¹³ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Interprise, Kudus, 2011, hlm. 54.

¹⁴ Malayu S.P.Hasbuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 69.

2. Variabel dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.¹⁵ Jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif, sistim penelian kinerja orang-orang dalam organisasi harus memiliki daya pembeda mana karyawan yang berprestasi dan mana karyawan yang tidak berprestasi.¹⁶ Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.¹⁷

E. Definisi Operasional

Untuk mempermudah dan memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel-variabel dalam penelitian ini maka perlu diberikan definisi operasional. Definisi operasional adalah alat untuk mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

¹⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YKPN, Jakarta, 1995, hlm. 327.

¹⁶ Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia” Strategi Keunggulan Kompetitif”*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 2001, hlm. 177.

¹⁷ Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2, Salemba Empat, 2000, hlm. 78.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi operasional	Dimensi	Indikator	Skala
1	Gaya kepemimpinan yang efektif	Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memanfaatkan berbagai potensi yang ada disekitarnya sehingga dapat menghasilkan hasil yang efektif. ¹⁸	1. Eksekutif	a. Pemimpin yang teladan yang baik b. Pemimpin yang terbuka terhadap saran dan kritik c. Pemimpin yang memberikan motivasi kerja terpadu d. Pemimpin yang disiplin dalam bekerja e. Pemimpin yang menetapkan standar pekerjaan yang tinggi f. Pemimpin yang memandang pekerjaan orang lain sama baiknya dengan pekerjaannya.	Likert
			2. Pecinta pengembangan (<i>Developer</i>)	a. Pemimpin yang mahir dalam menciptakan, mengembangkan dan membina kerja sama b. Pemimpin yang	Likert

¹⁸ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dan Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 57-58.

				bekerja secara teratur dan bertanggung jawab. c. Pemimpin yang mau mempercayai orang lain dalam melaksanakan tugas.	
			3. Otokrasi yang baik (<i>Benevolnt autocrat</i>)	a. Pemimpin yang melaksanakan tugas diatas segalanya b. Pemimpin yang memiliki anggapan bahwa bawahan pada dasarnya adalah orang yang malas dan suka menghindar diri dari tugas. c. Pemimpin yang kurang memperhatikan	Likert
				hubungan atau pergaulan dengan bawahan. d. Pemimpin yang berorientasi pada pelaksanaan pada tugas.	
			4. Birokrat (<i>Bureucrat</i>)	a. Pemimpin yang mengutamakan ketaatan pada peraturan, prosedur dan mekanisme b. Pemimpin yang	Likert

				statis dan kaku c. Pemimpin yang membina kerjasama dilakukan dengan orientasi pada posisi anggota d. Pemimpin yang cenderung tidak menyukai perubahan dan perkembangan e. Pemimpin yang lamban dalam mengambil keputusan .	
2	Motivasi spiritual	Motivasi spiritual adalah motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya. ¹⁹	1. Motivasi ibadah	a. Tingkat pengamalan doa, b. Tingkat pengmalan sholat, c. Tingkat pengamalan puasa.	Likert
			2. Motivasi aqidah	a. Iman kepada Allah, b. Iman kepada kitab Allah, dan c. Iman kepada Rasul Allah	Likert
			3. Motivasi muamalat	a. Kebutuhan primer (sandang, papan, pangan) b. kebutuhan sekunder (kesehatan, pendidikan,	Likert

¹⁹ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Op. Cit.*, hlm. 187.

				kesenangan), c. kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarannng agama	
3	Pelatihan dan pengembangan	Pelatihan dan pengembangan adalah program yang digunakan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta membantu dalam meningkatkan karier karyawan baik di masa sekarang maupun masa yang akan datang. ²⁰		a. Kesesuaian materi pelatihan b. Menyampaikan materi c. Lama waktu pelaksanaan pelatihan d. Fasilitas pendukung	Likert
4	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. ²¹	1. <i>Produktivity</i>	Indikator yang memfokuskan pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan.	Likert
			2. <i>Utilization rates</i>	Indikator yang menunjukkan jumlah jasa yang tersedia yang digunakan.	Likert
			3. <i>Time targets</i>	Indikator yang menunjukkan rata-rata waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.	Likert
			4. <i>Volume of services</i>	Jumlah jasa yang dilakukan.	Likert

²⁰ Erlin Emilia Kandou, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan*, hlm. 7.

²¹ Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Op. Cit.*, 78.

			5. <i>demand service provision</i> ²²	/	Indikator yang menunjukkan jumlah unit yang tersebar.	Likert
--	--	--	--	---	---	--------

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Angket (Kuesioner) yaitu metode pengumpulan data dengan menyodorkan sejumlah pertanyaan kepada responden yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau dalam hal-hal yang diketahui. Metode angket dapat diartikan sebagai data pengumpulan data melalui pertanyaan tertulis yang disusun dan disebar guna mendapatkan informasi atau keterangan dari sumber data berupa orang.²³ Adapun yang dijadikan responden dalam hal ini adalah pihak karyawan yang ada di KSPPS Fasatabiq Pati yang berjumlah 67 orang dari 199 orang karyawan.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk memperoleh informasi yang relevan dengan cukup tinggi kesahihannya, maka angket yang digunakan perlu diuji lebih dulu. Dalam penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, maka terlebih dahulu kuesioner dalam penelitian ini diuji dengan 67 responden yang di anggap peneliti tahu tentang instrumen tersebut. Hal ini dilakukan guna untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan peneliti valid dan reliabel sehingga apabila didapat ada hasil yang kurang baik, maka peneliti dapat memperbaiki atau mengganti pertanyaan kuesioner tersebut agar lebih mencerminkan indikatornya.

Uji Validitas Instrumen digunakan dalam penelitian ini mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kesahihan di sini mempunyai arti kuesioner atau angket yang digunakan mampu untuk mengungkapkan suatu

²² Suhendra, *Manajemen dan Organisasi dalam Realita Kehidupan*, Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm. 237-238.

²³ Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2011, hlm 168.

yang akan diukur oleh koefisien tersebut. Untuk menguji validitas instrumen dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel.²⁴ Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan komputerisasi yaitu dengan menggunakan program SPSS versi 0,16.

Sedangkan uji Reliabilitas Instrumen digunakan dalam penelitian ini untuk menguji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dikatakan handal atau dapat dipercaya. Adapun pengujian reliabel ini menggunakan formula *cronbach alpha*, dimana dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60. Untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk mencari reliabilitas digunakan teknik dari cronbach.²⁵

Dengan demikian, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, sedangkan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu, dimana validitas data diukur dengan menggunakan r_{hasil} dengan r_{tabel} (*r product moment*), Jika :

- a. $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, data valid
- b. $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$, data tidak valid.

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan dalam penelitian untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel

²⁴ Masrukin, *Metode Penelitian Pendidikan dan Kebijakan*, Media Ilmu Press, kudus, 2010, hlm.181.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 182.

independen sama dengan nol.²⁶ Multikolinieritas terjadi apabila terdapat hubungan linier antar variabel independen yang dilibatkan dalam model. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.²⁷

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).²⁸ Jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi.

Dalam penelitian ini menggunakan pengujian terhadap nilai Durbin-Watson dengan melihat tabel DW pada lampiran untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi.

Kreteria pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- Jika nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (du) dan ($4du$), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah atau *lower bound* (dl), maka koefisien auto korelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- Bila nilai DW lebih besar dari ($4-dl$), maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada auto korelasi negatif.

²⁶ Masrukin, *Buku Latihan SPSS Aplikasi Statistik Deskriptif dan Inferensial*, Media Ilmu Press, Kudus, 2010, hlm. 123.

²⁷ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivarian dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001, Semarang, hlm. 92.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 61.

- d. Bila nilai DW terletak diantara atas (du) dan batas bawah (dl) atau Dw terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.²⁹

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.³⁰ Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas.

Uji Heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dengan ZPRED. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Namun jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam penelitian ini, yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi yang berbentuk lonceng (*bell shaped*). Distribusi data yang baik adalah data yang memiliki pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak mempunyai juling ke kiri atau ke kanan dan keruncingan ke kiri atau

²⁹ Masrukin, *Op. Cit.*, hlm. 125-126.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 69.

ke kanan. Untuk menguji apakah data distribusi normal atau tidak normal dapat dilakukan beberapa cara, yaitu :

- a. Tes statistic berdasarkan *kurtosis* dan *skewness*.
- b. Tes statistic berdasarkan *tes of normality (shapiro-wilk dan kolmogorov smirnov test)*³¹

I. Analisis Data

Analisis metode data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Dimana untuk mencapai tujuan pertama yaitu menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi spiritual serta pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan KSPPS Fastabiq Pati. Adapun urutan analisis data yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1) Statistik deskriptif

- a. Dalam menjelaskan data dan variabel dalam penelitian supaya mudah dibaca dan dipahami oleh pihak-pihak yang berkepentingan, maka akan dideskripsikan baik berupa tabel maupun diagram.³²

2) Uji statistik

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel *independen* mempunyai pengaruh variabel *dependen*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut:³³

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

Dimana :

- X_1 : Gaya Kepemimpinan yang efektif
 X_2 : Motivasi Spiritual
 X_3 : Pelatihan dan Pengembangan

³¹ *Ibid.*, hlm. 128-129.

³² Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 21.

³³ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 269.

- Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta
 b_1 : Koefisien regresi antara gaya kepemimpinan yang efektif terhadap kinerja karyawan
 b_2 : Koefisien regresi antara motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan
 b_3 : Koefisien regresi antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan
e : Error

2. Menghitung Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tergantung. Bila R^2 mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tergantung.³⁴

3. Uji statistik t (Parsial)

Digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi spiritual, serta pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Pati.

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Analisis uji-t ini cara pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

³⁴ Iaman Ghazali, *Op. Cit.*, hlm. 44-45.

- 1) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi spiritual, serta pelatihan dan pengembangan secara parsial atau individual mempengaruhi kinerja karyawan KSPPS Fasatabiq Pati.
- 2) Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti menerima H_0 dan menolak H_a yang berarti pengaruh gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi spiritual serta pelatihan dan pengembangan secara parsial atau individual tidak mempengaruhi kinerja karyawan di KSPPS Fasatabiq Pati.

4. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi spiritual, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fasatabiq Pati. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 , H_2 , H_3 diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 , H_2 , H_3 ditolak.

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Taraf signifikansi = 0,05 ($\alpha = 5\%$)
- b. Derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = n-k$
- c. F_{tabel} yang nilainya dari daftar tabel distribusi F.