

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013:11). Hubungan kausal tersebut bersifat sebab akibat sehingga pada penelitian ini terdapat variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi.

Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis variabel pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dengan demikian akan dapat diuji dan diketahui variabel yang memiliki pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3.2. Objek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri Kabupaten Jember.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Data adalah fakta empirik yang dikumpulkan oleh peneliti untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Data penelitian dapat

berasal dari berbagai sumber yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung (Siyoto & Sodik, 2015:67). Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer.

Data primer adalah data pertama, dimana data pertama tersebut dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menemukan jawaban masalah peneliti secara langsung. Dalam penelitian ini data primer berisi tentang kuisisioner yang di isi langsung oleh responden (karyawan) di Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri Kabupaten Jember. Kuisisioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini data internal. Menurut pendapat Djahir & Pratita (2014) data internal adalah data yang menggambarkan situasi dan kondisi pada suatu organisasi. Data diperoleh dari informasi yang diberikan karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri Kabupaten Jember.

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012) populasi adalah bagian dari wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek ataupun subyek yang memiliki karakteristik juag kualitas tertentu yang akan ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri Kabupaten Jember yang berjumlah 42 orang karyawan.

3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2017). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel (X) yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi sedangkan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

a. Variabel Independen

Menurut Sugiyono, (2015) variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepemimpinan (X_1)
- 2) Budaya Organisasi (X_2)

b. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015). Variabel dependen dalam penelitian ini yang adalah kinerja karyawan (Y).

3.5.2. Definisi Konseptual

Definisi konseptual masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin (Zainal & Mulyadi, 2012). Kepemimpinan adalah studi mendalam tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan (Fahmi, 2014).

b. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2013).

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi mendasar mengenai keyakinan, nilai, dan perilaku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar untuk menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, pencapaian (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, norma atau pedoman dimana anggota suatu organisasi berperilaku sama dalam memecahkan masalah organisasi baik eksternal maupun internal untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Tuala, 2020).

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Imelda & Satria, 2019).

Kinerja adalah suatu prestasi yang dapat di tunjukkan dari apa yang telah tercapai dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada seseorang berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan kesempatan (Syukur *et al.*, 2019).

3.5.3. Definisi Operasional

a. Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi atau dapat pula di katakan pola

perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin (Zainal & Mulyadi, 2012). Adapun indikator dari variabel kepemimpinan dalam (Zainal & Mulyadi, 2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan (*Intelligence*)
- 2) Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Sosial maturity and breadht*)
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- 4) Sikap hubungan manusiawi
- 5) Memiliki pengaruh yang kuat
- 6) Memiliki pola hubungan yang baik
- 7) Memiliki sifat tertentu
- 8) Mampu berinteraksi
- 9) Mampu memberdayakan

Untuk menjangkau pendapat responden mengenai variabel kepemimpinan maka disusun kuisioner sebagai berikut:

- 1) Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri lebih cerdas dibandingkan karyawannya.
- 2) Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri memiliki emosi yang stabil dan dewasa.
- 3) Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu memotivasi dan mendorong karyawan untuk berprestasi.
- 4) Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri memberika perhatian yang tinggi pada karyawannya.

- 5) Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandirimampu menggerakkan karyawan agar mencapai tujuan.
- 6) Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu menciptakan pola hubungan antar individu dalam mencapai tujuan.
- 7) Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri memiliki pribadi yang baik, kemampuan tinggi dan kemauan yang keras sehingga mampu menggerakkan karyawannya.
- 8) Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri selalu berinteraksi secara baik dengan orang-orang yang ada di dalam organisasinya.
- 9) Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu memberdayakan orang-orang yang ada di dalam organisasinya.

b. Budaya Organisasi (X₂)

Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2013). Adapun indikator dari variabel budaya organisasi dalam (Wibowo, 2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko (*Innovation and risk Talking*)
- 2) Perhatian pada hal-hal detail (*Attention to Detail*)
- 3) Orientasi pada manfaat (*Outcome Orientation*)
- 4) Orientasi pada orang (*People Orientation*)
- 5) Orientasi pada tim (*Team Orientation*)
- 6) Agresivitas (*Aggressiveness*)
- 7) Stabilitas (*Stability*)

Untuk menjangkau pendapat responden mengenai variabel budaya organisasi maka disusun kuisioner sebagai berikut:

- 1) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu didorong untuk inovatif dan berani menanggung resiko.
- 2) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri cermat dalam mengerjakan pekerjaannya yang rinci.
- 3) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu memfokuskan perhatian pada hasil atau manfaat.
- 4) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mempertimbangkan pendapat dari orang-orang didalam perusahaan
- 5) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri lebih senang mengerjakan pekerjaan dengan kerjasama tim.
- 6) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiricenderung lebih menyakiti atau melukai orang lain dan ingin mengungguli orang lain.
- 7) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandirimenekankan organisasi tiadanya perubahan yang terjadi pada batas-batas yang telah disepakati atau ditentukan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang

digunakan dalam menjalankan tugas (Imelda & Satria, 2019). Adapun indikator dari variabel kinerja karyawan dalam Imelda & Satria, (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

Untuk menjangkau pendapat responden mengenai variabel kinerja karyawan maka disusun kuisioner sebagai berikut:

- 1) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu menyelesaikan pekerjaan untuk memenuhi tujuan yang diharapkan.
- 2) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu memenuhi jumlah hasil kerja yang telah diselesaikan.
- 3) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri memiliki kesadaran dan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat.
- 4) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu bekerjasama dengan tim guna mencapai hasil yang telah ditentukan.
- 5) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu melakukan tindakan yang baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

3.6. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2013, p. 102).

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
1.	Kepemimpinan (X ₁)	1. Kecerdasan 2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan 3. Sosial yang luas Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4. Sikap hubungan manusiawi 5. Memiliki pengaruh yang kuat 6. Memiliki pola hubungan yang baik 7. Memiliki sifat tertentu 8. Mampu berinteraksi 9. Mampu memberdayakan	1. Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri lebih cerdas dibandingkan karyawannya. 2. Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri memiliki emosi yang stabil dan dewasa. 3. Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri memotivasi dan mendorong karyawan untuk berprestasi. 4. Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri memberika perhatian yang tinggi pada karyawannya. 5. Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu menggerakkan karyawan agar mencapai tujuan. 6. Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu menciptakan pola hubungan antar individu dalam mencapai tujuan. 7. Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri memiliki pribadi yang baik, kemampuan tinggi dan	Ordinal	(Zainal & Mulyadi, 2012)

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
			kemauan yang keras sehingga mampu menggerakkan karyawannya.		
			8. Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri selalu berinteraksi secara baik dengan orang-orang yang ada di dalam organisasinya.		
			9. Ketua Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu memberdayakan orang-orang yang ada di dalam organisasinya.		
2.	Budaya Organisasi (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan Pengambilan Resiko 2. Perhatian pada hal-hal detail 3. Orientasi pada manfaat 4. Orienasi pada orang 5. Orientasi pada tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu didorong inovatif dan berani menanggung resiko. 2. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri cermat dalam mengerjakan pekerjaannya yang rinci. 3. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu memfokuskan perhatian pada hasil atau manfaat 4. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mempertimbangkan pendapat dari orang-orang didalam perusahaan 5. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri lebih senang mengerjakan pekerjaan dengan kerjasama tim. 6. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri cenderung lebih menyakiti atau melukai orang lain dan ingin 	<i>Ordinal</i>	(Wibowo, 2013)

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
			7. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri menekankan organisasi tiadanya perubahan yang terjadi pada batas-batas yang telah disepakati atau ditentukan.		
3.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	1. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu menyelesaikan pekerjaan untuk memenuhi tujuan yang diharapkan. 2. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu memenuhi jumlah hasil kerja yang telah diselesaikan. 3. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri memiliki kesadaran dan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat. 4. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu bekerjasama dengan tim guna mencapai hasil yang telah ditentukan. 5. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri mampu melakukan tindakan yang baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan yang telah ditetapkan.	<i>Ordinal</i>	(Imelda & Satria, 2019)

3.7. Metode Pengumpulan Data

3.7.1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi

tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2013:145). Observasi langsung dilakukan dengan cara pengamatan di Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri Kabupaten Jember.

3.7.2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon (Sugiyono, 2013:138). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara tidak struktur atau dengan menggunakan telepon dengan pemimpin Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri Kabupaten Jember.

3.7.3. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila

peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet(Sugiyono, 2013:142). Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini kuisisioner dibagikan langsung kepada 42 responden karyawan.

Pengukuran data untuk variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan cara memberi skor pada masing-masing jawaban yang tercantum di berbagai pertanyaan kuisisioner tersebut. Data yang sudah didapat maka akan diukur dengan skala likert. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Skala *likert* menunjukkan gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, serta menyertakan skor dari setiap gradasi. Pemberian skor tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- | | |
|--|---|
| a. Sangat Setuju/selalu/sangat positif diberi skor | 5 |
| b. Setuju/sering/positif diberi skor | 4 |
| c. Kurang setuju/netral diberi skor | 3 |
| d. Tidak setuju/negatif diberi skor | 2 |
| e. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor | 1 |

3.7.4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literature, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari sebagai literatur yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian (Sugiyono, 2015)

3.8. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2013:147). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan populasi dengan jumlah 42 orang karyawan.
- b) Menggunakan teknik sampling jenuh.
- c) Menyebarkan kuisioner untuk menjangkau pendapat responden mengenai masing-masing indikator disetiap variabel.
- d) Direkap untuk jawaban kuisioner yang telah dibagikan dari responden.
- e) Olah data menggunakan SPSS versi 16.0 untuk menentukan frekuensi dari masing-masing indikator di setiap variabel.
- f) Pengujian instrumen (validitas dan realibitas)

- g) Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastitas)
- h) Uji hipotesis (secara parsial t)
- i) Koefisien determinasi.

3.8.1. Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reabilitas terhadap kuisioner yang digunakan untuk menjangar data responden yang harus dipenuhi. Data yang digunakan harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis untuk tahap berikutnya.

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur kecocokan yang seharusnya diukur. Analisis faktor yang dilakukan pada uji validitas ini adalah dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila dikoreksi setiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstuk yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antar skor dengan skor total kurang dari 0,3 maka hasil dari instrumen dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015:173).

b. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dengan objek yang sama akan menghasilkan data yang sesuai (Sugiyono, 2017).Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability yang mempunyai asal kata rely yang artinya percaya dan reliabel yang artinya dapat dipercaya. Keterpercayaan berhubungan dengan ketepatan dankonsistensi. Test hasil belajar dikatakan dapat dipercaya apabila memberikanhasil pengukuran hasil

belajar yang relatif tetap secara konsisten(Siyoto & Sodik, 2015:91). Dalam menguji reliabilitas data digunakan metode *Cronbach alpha* (α). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* (α) dengan indeks kriteria dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Skala *Alpha Cronbach's*

No.	Interval <i>Cronbach Alpha</i> (α)	Tingkat Reliabilitas
1.	0,000 – 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,210 – 0,40	Agak Reliabel
3.	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4	0,601 – 0,80	Reliabel
5.	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : (Nugroho, 2012:33)

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsiklasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinarywast square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik. Demikia juga tidak semua uji asumsi kleasik harus dilakukan pada analisis regresi linier brganda dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data vross sectional (Puromo, 2019:49).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam regresi memiliki distribusi normal. Salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametik *Kolmogorovv-Smirnov* (K-S) dengan menggunakan aplikasi SPSS. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis (H_0) yaitu data residual berdistribusi normal, dan (H_a) yaitu data tidak berdistribusi normal (Mulyono, 2018:111). Adapun kriterianya sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $<0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.
- 2) Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada koreksi yang tinggi diantara variabel independen, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen menjadi terganggu. Uji multikonearitas dilakukan juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF) dengan menggunakan kriteria nilai *Value Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 (Mulyono, 2018:112)

c. Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastistas. Deteksi heteroskedastistas pada penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Uji *glejser* digunakan untuk mendeteksi ada dan tidaknya gejala heteroskedastistas dalam suatu model regresi yang dilakukan dengan cara melakukan regresi variabel

independen terhadap nilai *Absolute Residual* atau ABS_RES. Adapun dasar pengambilan keputusan menggunakan uji *glejser* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastistas.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastistas.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda atau *multiple linear regression* merupakan suatu model regresi linear yang didalamnya mencakup lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*. Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk memprediksi arah hubungan masing-masing variabel apakah berhubungan positif atau negatif. Serta untuk mengetahui apakah nilai dari variabel dependen (terikat) apabila variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X_1 (kepemimpinan), X_2 (budaya organisasi) terhadap Y (kinerja karyawan). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 KPM + \beta_2 BO + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (kinerja karyawan)

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi

KPM : Variabel Independen (kepemimpinan)

BO : Variabel Independen(budaya organisasi)

e Standard Error atau Variabel Pengganggu

3.8.4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah bagian dari statistik inferensial guna untuk mengambil kesimpulan dari suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari pengambilan sampel. Uji hipotesis ini dilakukan untuk memberi keputusan apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji t (parsial)

Penelitian ini menggunakan uji parsial atau uji t. Menurut (Ghozali, 2018) uji t dilakukan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t merupakan jawaban sementara suatu rumusan masalah, yakni mempertanyakan hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2018). Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang akan diteliti.

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

Hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

(a) Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri Kabupaten Jember.

H_a : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri Kabupaten Jember.

(b) Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri Kabupaten Jember.

H_a : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri Kabupaten Jember.

2) Menentukan *level of significane* sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05)

(a) Apabila nilai signifikansi terbentuk dibawah 5% maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen.

(b) Apabila nilai signifikansi terbentuk diatas 5% maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen.

3) Menentukan kriteria pengujian:

Jika $-t_{tabel} \geq -t_{hitung}$ atau $t_{tabel} \leq t_{hitung}$, maka hipotesis diterima.

Jika $-t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka hipotesis ditolak.

4) Membuat kesimpulan dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan berdasarkan signifikansi dengan kriteria yang telah ditetapkan.

3.8.5. Koefisien Determinasi R^2

Penelitian ini menggunakan R^2 atau uji koefisien determinasi. Menurut(Kuncoro, 2013) uji R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi atau R^2 ada pada rentang 0 - 1. Dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika koefisien determinasi (R^2) mendekati 0 berarti kemampuan variabel independen di dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

- b. Jika koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 berarti kemampuan variabel independen dalam memicu keberadaan variabel dependen semakin kuat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka koefisien determinasi (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti koefisien determinasi (R^2), nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Riyanto & Hatmawan, 2020).

