

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif artinya metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2015:36).

Untuk menganalisis variabel independen (X) manajemen sumber daya manusia, yaitu kinerja (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel independen (X), budaya organisasi (X<sub>1</sub>), gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja.

#### **1.2 Obyek Penelitian**

Dalam penelitian ini obyek yang dipilih adalah perusahaan PTPN XII Kebun Kertowono yang berada di wilayah Lumajang. Adapun pertimbangan-pertimbangan yang mendasari peneliti mengapa pada perusahaan PTPN XII Kebun Kertowono dijadikan obyek pada penelitian ini adalah :

- a. Lokasi obyek penelitian yang berada di Desa Gucialit Kab. Lumajang memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.
- b. Ketersediaan waktu yang dimiliki dan biaya yang tidak begitu besar dalam pelaksanaan penelitian.
- c. PTPN XII Kebun Kertowono sangat terkenal dan banyak pekerja dari masyarakat sekitar.

#### **c.3 Sumber dan Jenis Data**

##### **3.3.1 Sumber Data**

###### **3.3.1.1 Data Internal**

Suryani dan Hendryadi (2015:170) “Data Internal merupakan data yang menggambarkan keadaan atau kegiatan di dalam sebuah organisasi”.

Dokumen akuntansi dan operasi yang dikumpulkan, dicatat dan disimpan di dalam suatu organisasi (suatu badan) dan digunakan untuk keperluan sendiri.

### **3.3.1.2. Data Eksternal**

Suryani dan Hendryadi (2015:171) “Data Eksternal merupakan data yang menggambarkan keadaan atau kegiatan di luar sebuah organisasi”.

Data Eksternal yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden atau pekerja yang sedang melakukan kegiatan bekerja di kebun.

### **3.3.2. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder, sebagai berikut :

#### **c.31.1 Data Primer**

Suryani dan Hendryadi (2015:171) “Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya”.

Dalam penelitian ini data primer berupa jawaban responden atas kuesioner yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian yaitu karyawan yang sedang bekerja di kebun PTPN XII Kebun Kertowono. Kuesioner merupakan suatu metode dimana penelitian menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden. Dalam penelitian ini kuesioner ini akan menghasilkan data pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

#### **c.31.2. Data Sekunder**

Suryani dan Hendryadi (2015:171) “Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi”.

Data sekunder dalam penelitian ini dalam bentuk data data rekapitulasi jumlah pemetik teh dari kantor induk PTP XII Kertowono Gucialit.

#### **c.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **3.4.1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2015:119) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja melakukan aktifitas bekerjanya di kebun sebagai pemetik teh, sejumlah 40 orang.

##### **c.4.2. Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian kuantitatif, 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, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yang merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono, 2015:139).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik yang paling sederhana (simpler). Sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi, tiap elemen populasi memiliki peluang yang sama dan diketahui untuk terpilih sebagai subjek. (Noor (2016:151)

Metode penentuan ukuran sampel yang digunakan adalah metode yang dikembangkan oleh Rosoe dalam bukunya *For Business* (1982:253) seperti yang dikutip dalam (Sugiyono, 2015:164), sebagai *research methods* berikut :

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- b. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya : pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.

- c. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate ( korelasi atau regresi berganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 (sepuluh) kali dari jumlah variabel yang diteliti, termasuk di dalamnya adalah jumlah variabel independen dan dependen.
- d. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

Berdasarkan pendapat diatas maka sampel dalam penelitian ini merujuk kepada jumlah variabel, yaitu 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen, jadi jumlah variabel dalam penelitian ini 4 (empat) variabel. Sampel yang diambil sebanyak 4 (empat) variabel x 10 responden = 40 sampel. Penentuan sampel sebanyak 40 responden ini dilakukan berdasarkan pertimbangan bahwa analisis yang digunakan menggunakan korelasi dan regresi berganda, dimana jumlah anggota sampel minimal 10 (sepuluh) kali dari jumlah variabel yang diteliti, termasuk di dalamnya adalah jumlah variabel independen dan dependen.

### c.5. Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner berupa pertanyaan atau pertanyaan tertutup yang diberikan kepada responden secara langsung. Dalam pertanyaan tertutup, responden diberi alternative jawaban dan cukup memilih jawaban yang dianggap paling cocok dengan pendapatnya. Dalam pertanyaan tertutup, jawaban responden cenderung singkat, sebab responden cukup memilih alternatif yang tersedia, (Istijanto, 2010:63).

“Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya”, (Sugiyono, 2015:193)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Biasanya yang mengisi kuesioner adalah responden sendiri. Tetapi adakalanya sipeneliti membacakan kuesioner pada responden kemudian menulis jawaban responden pada formulir kuesioner dengan wawancara terpimpin. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

**Tabel 3.1**

**Skala *Likert***

No.	Skala Pengukuran	Skor
a.	Sangat setuju/selalu/sangat positif (SS/SI)	5

b.	Setuju/sering positif (ST/SR)	4
c.	Ragu-ragu/kadang-kadang/netral (RG/KS)	3
d.	Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif (TS/TP)	2
e.	Sangat tidak setuju/tidak pernah (STS)	1

**Sumber : (Sugiyono, 2015:93)**

### **c.5.2. 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 atau kecil”, (Sugiyono, 2015:188)

Kegiatan wawancara dengan pimpinan dan karyawan. Wawancara ini digunakan untuk hasil penelitian.

### **3.5.2. Observasi**

Menurut Sugiyono (2015:196), “Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner”. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas dengan orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara datang langsung ke tempat penelitian, kegiatan observasi yang dilakukan antara lain : kegiatan karyawan saat melakukan aktifitas kerja.

### **c.5.3. Dokumentasi**

“Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang”, (Sugiyono, 2012:422)

Peneliti mengumpulkan dan mencatat dokumen melalui wawancara dengan pimpinan dan pekerja. Kegiatan dokumentasi dilakukan dalam bentuk : dokumentasi dalam bentuk arsip data saat melakukan aktivitas kinerja, dokumentasi foto pimpinan dan karyawan.

## **c.6. Variabel Penelitian**

### **3.6.1. Identifikasi Variabel**

“Variabel adalah pengelompokan logis dari sejumlah atribut. laki-laki dan wanita adalah atribut, dan jenis kelamin adalah variabel yang terdiri atas dua atribut tersebut (Morissan, 2012:70).

Menurut (Sugiyono, 2015:63) menyatakan bahwa “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel independen yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, variabel dependennya kinerja.

#### **a. Variabel Independen**

Menurut (Sugiyono, 2015:64) “Variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).” Variabel ini dilambangkan dengan X ini memiliki pengaruh positif maupun negatif terhadap variabel dependennya.

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah :

1. Budaya organisasi ( $X_1$ )
2. Gaya kepemimpinan ( $X_2$ )
3. Motivasi kerja ( $X_3$ )

#### **b. Variabel Dependen**

Menurut (Sugiyono, 2015:64) “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. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja (Y).

### **3.6.2. Definisi Konseptual Variabel**



#### **a. Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Pearce dan Robinson (2008) mengemukakan bahwa, “Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budayanya sendiri. Budaya satu organisasi mirip dengan kepribadian seseorang – sebuah teman yang tidak berwujud namun ada dan hadir, menyediakan arti, arahan, serta dasar atas tindakan. Dalam cara yang sama seperti kepribadian memengaruhi perilaku seseorang, asumsi yang dimiliki bersama (keyakinan dan nilai) oleh anggota-anggota suatu perusahaan memengaruhi pendapat dan tindakan dalam perusahaan itu.”

#### **b. Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Edison (2017:91).

#### **c. Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**

Motivasi intrinsik adalah “motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti”. Fahmi (2017:108)

#### **d. Kinerja (Y)**

Kinerja yang baik adalah melalui proses rekrutmen yang ketat dan menggunakan standar yang tinggi dengan cara: mendemonstrasikan kemampuan, waktu penyelesaian dan kualitas yang dihasilkan, atau disebut dengan berbasis computer Edison (2017:190).

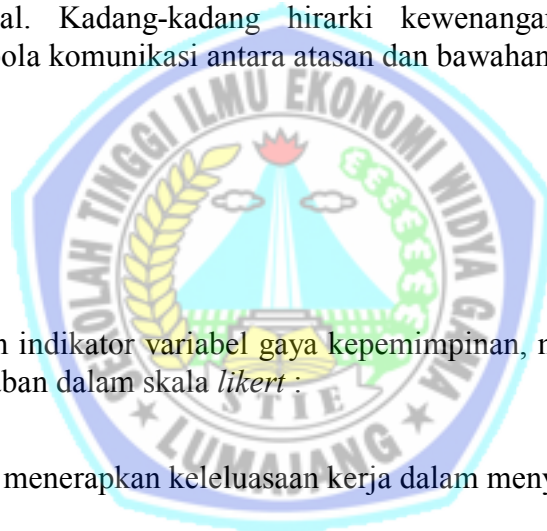
### **3.6.3. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Menurut Umar (2008:67) yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memenuhi serta mengukur keberadaan budaya organisasi adalah :

- a) Keseluruhan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.

- c) Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
- d) Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
- e) Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.
- f) Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.
- g) Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka .
- h) Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan itu sendiri.



Berdasarkan indikator variabel gaya kepemimpinan, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert* :

- a) Perusahaan menerapkan keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
- b) Perusahaan menjamin toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang menanggung resiko bagi karyawan
- c) Perusahaan menargetkan prestasi yang ingin di capai organisasi dengan menampung saran dan harapan dari karyawan
- d) Perusahaan menerapkan sistim koordinaasi yang baik antar yunit organisasi
- e) Perusahaan menyediakan sarana komunikasi
- f) Saya menjunjung tinggi komitmen terhadap organisasi



- g) Perusahaan menerapkan sistim koordinasi antar yunit untuk memecahkan masalah atau konflik yang ada secara terbuka
- h) Perusahaan menerapkan hubungan batasan antara bawahan dengan atasan

### **b. Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

Menurut Sedarmayanti (2009:131), “berpendapat bahwa gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerakan-gerak yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik”. Gaya kepemimpinan adalah untuk memengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Disamping itu untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator.

Menurut Siagian (2009) indikator-indikator gaya kepemimpinan antara lain adalah :

- a) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim atau suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

- b) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

Berdasarkan indikator variabel gaya kepemimpinan, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert* :

- a) Saya selalu mendukung penuh keputusan yang di ambil kepemimpinan
- b) Perusahaan mementingkan aspek kemanusiaan dalam pekerjaan

**b. Motivasi (X<sub>3</sub>)**

Menurut Wibowo (2011:162), “indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi.
  - a) Target kerja
  - b) Kualitas kerja
  - c) Tanggung jawab
  - d) Resiko
2. Kebutuhan memerlukan pergaulan.
  - a) Komunikasi
  - b) Persahabatan
3. Kebutuhan untuk memperlancar sesuatu pekerjaan.
  - a) Pemimpin
  - b) Duta Perusahaan
  - c) Keteladanan

Berdasarkan indikator variabel motivasi kerja, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert* :

- a) Saya dituntut untuk mencapai target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab dan resiko dalam bekerja
- b) Saya selalu menjalin hubungan baik sesama karyawan dengan cara komunikasi dan persahabatan
- c) Perusahaan mewajibkan karyawan untuk memiliki jiwa kepemimpinan, keteladanan serta etika kerja.

**c. Kinerja (Y)**

Kinerja adalah “proses yang berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengatur dan mengembangkan kinerja individual dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi” Maslow (2014:76).

Penetapan Indikator yang rendah ini disebabkan oleh beberapa alasan, misalnya didasari kompetensi empiris yang rendah (seperti telah disinggung sebelumnya). Jika ditinggalkan pada pencapaian ideal, dikhawatirkan pegawai tidak mampu mencapainya, atau bisa juga karena memang sengaja direndahkan, sehingga mudah dicapai dan hasilnya terlihat baik. Bagaimanapun juga setiap faktor perlu diamati dan di evaluasi, yaitu:

- a) Kompetensi, apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah, perlu ditinggalkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyusun dengan indikator yang sudah ditetapkan.
- b) Teknologi mesin, apakah kemampuan teknologi / mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat. Perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.
- c) Metode/Sistem yang ada mendukung. Perlu dibangun metode/sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/bagian.

Berdasarkan indikator variabel motivasi kerja, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert* :

- a) Perusahaan menjalankan metode kopetesi guna melatih karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal
- b) Perusahaan mewajibkan karyawan untuk menguasai mesin secara mahir

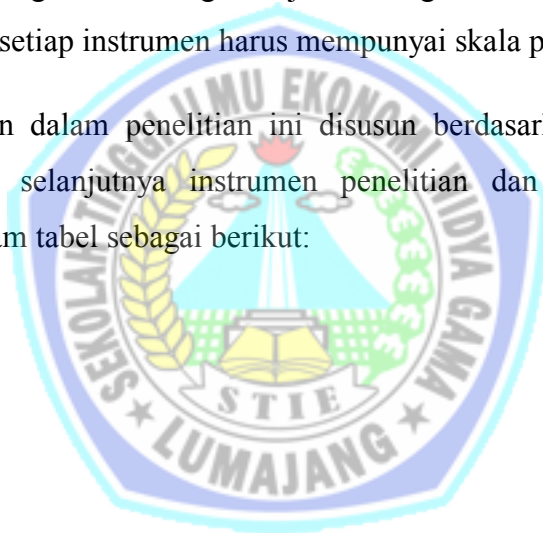
- c) Perusahaan membuat prosedur yang baik guna mempelancar birokrasi kerja dan membangun sinergi kerja yang baik antar orang / bagian

#### c)1.4. Instrumen Penelitian

Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih, maka peneliti dapat menyusun instrument penelitian. Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data yang dapat berbentuk tes, angket/kuesioner, untuk pedoman wawancara atau observasi. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, maka instrument penelitian harus terlebih dulu harus diuji validitas dan reliabilitas (Sugiyono, 2014:17).

Jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian tergantung dari jumlah variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala pengukuran.

Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel dan selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam tabel sebagai berikut:



**Tabel 3.1**

#### **Variabel, Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran**

<b>NO</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>INSTRUMEN</b>	<b>SKALA</b>	<b>SUMBER DATA</b>
1.	B u d a y a Organesai	a) Keseluruhan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. b) Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.	a) Perusahaan menerapkan keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	Menurut Umar, (2008)

NO		<p>c) Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.</p> <p>d) Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.</p> <p>e) Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.</p> <p>f) Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.</p> <p>g) Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka .</p> <p>h) Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.</p>	<p>b) Perusahaan menjamin toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang menanggung resiko bagi karyawan</p> <p>c) Perusahaan menargetkan prestasi yang ingin di capai organisasi dengan menampung saran dan harapan dari karyawan</p> <p>d) Perusahaan menerapkan sistim koordinaasi yang baik antar yunit organisasi</p> <p>e) Perusahaan menyediakan sarana komunikasi</p> <p>f) Saya menjunjung tinggi komitmen terhadap organisasi</p> <p>g) Perusahaan menerapkan sistim koordinasi antar yunit untuk memecahkan masalah.</p>	SUMBER
			INSTRUMEN	

	VARIABEL	INDIKATOR		SKALA	DATA
2	Gaya Kepemimpinan	a) Iklim saling mempercayai b) Memperhitungkan perasaan bawahan	a) Saya selalu mendukung penuh keputusan yang di ambil kepemimpina b) Perusahaan mementingkan aspek kemanusiaan dalam pekerjaan	Ordinal	Sedarmayanti, (2009:131)
3	Motivasi Kerja	1. Kebutuhan untuk berprestasi. e) Target kerja f) Kualitas kerja g) Tanggung jawab h) Resiko 2. Kebutuhan memerlukan pergaulan. a) Komunikasi b) Persahabatan 3. Kebutuhan untuk memperlancar sesuatu pekerjaan. d) Pemimpin e) Duta Perusahaan f) Keteladanan	a) Saya dituntut untuk mencapai target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab dan resiko dalam bekerja b) Saya selalu menjalin hubungan baik sesama karyawan dengan cara komunikasi dan persahabatan c) Perusahaan mewajibkan karyawan untuk memiliki jiwa kepemimpinan, keteladanan serta etika kerja.	Ordinal	Wibowo (2011:162),



NO	VARIABEL	INDIKATOR	INSTRUMEN	SKALA	SUMBER DATA
4	Kinerja	a) Kompetensi b) Teknologi c) Mesin	a) Perusahaan menjalankan metode kopetesi guna melatih karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal  b) Perusahaan mewajibkan karyawan untuk menguasai mesin secara mahir  c) Perusahaan membuat prosedur yang baik guna mempelancar birokrasi kerja dan membangun sinergi kerja yang baik antar orang / bagian	Ordinal	Maslow (2014:76)

#### c).7. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:428), menyatakan bahwa “Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.”

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan

analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar, bahwa data harus berdistribusi normal terbebas dari Multikolinearitas dan Heterokedastisitas.

### c).8. Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas yang merupakan asumsi dasar yang harus dipenuhi, bahwa data harus valid dan realibel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

#### c).8.1. Pengujian Validitas

Menurut Umar (2008:166), menyatakan bahwa “Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/ diganti karena dianggap tidak relevan”.

Langkah-langkah mengukur validitas adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan ujicoba kuesioner dengan meminta 40 responden menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dengan jumlah minimal 40 orang ini, distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal.
- b. Siapkan tabel tabulasi jawaban.
- c. Hitung korelasi antardata pada masing-masing pernyataan dengan skor total, dengan memakai rumus korelasi *product moment*, yang rumusnya seperti berikut ini.

$$\frac{n (\Sigma x) - (\Sigma x \Sigma y)}{\sqrt{n(\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah observasi/ responden

X = skor pertanyaan

Y = skor total

Menurut Sugiyono (2014:126), menyatakan bahwa “Syarat minimum untuk suatu data kualitatif dianggap memenuhi syarat validitas apabila  $r$  minimal bernilai 0,3. Jadi jika korelasi antara butir-butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid”.

### c..8.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda. Jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga karena penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa Sugiyono (2008: 137).

Menurut (Y. Anton Nugroho, 2015:33) menyatakan bahwa “Uji reabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*”. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2

Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reabilitas
1	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201-0,40	Agak Reliabel
3	0,401-0,60	Cukup Reliabel
4	0,601-0,80	Reliabel
5	0,801-1,00	Sangat Reliabel

Sumber: (Y. Anton Nugroho, 2015:33)

### c..8.3. Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Penelitian yang menggunakan alat analisis regresi dan korelasi berganda harus mengenali asumsi-asumsi yang mendasarinya. Apabila asumsi-asumsi

yang dimaksud tidak terpenuhi maka hasil analisis mungkin berbeda dari kenyataan (bias).

Menurut (L. Atmaja, 2009:184), asumsi asumsi tentang regresi berganda adalah sebagai berikut:

- a) Variabel bebas dan variabel dependen memiliki hubungan yang linier (garis lurus)
- b) Variabel dependen harus kontinu dan setidaknya berupa skala interval. Variasi dari perbedaan antara aktual dan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi  $Y$ . Artinya, nilai  $(Y - Y')$  harus sama untuk semua nilai  $Y'$ . Jika hal ini terjadi perbedaan menurut *homoscedasticity*. Selain itu, nilai residual atau  $(Y - Y')$  harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata 0.
- c) Nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen harus tidak berhubungan (tidak berkorelasi). Pelanggaran terhadap asumsi disebut *autocorrelation* atau "otokorelasi". Otokorelasi sering terjadi jika data yang dikumpulkan pada suatu periode waktu (*time series data*).
- d) Variabel independen tidak boleh berkorelasi dengan variabel independen lain dalam model. Jika variabel-variabel independen berkorelasi tinggi (positif maupun negatif) disebut "*multicollinearity*".

Karena jenis data penelitian ini bukan data *time series* maka asumsi dasar regresi linier berganda yang harus dipenuhi dalam penelitian ini adalah data harus berdistribusi normal, bebas multikolinieritas dan heterokedastisitas.

#### **d).8.4. Pengujian Normalisasi Data**

Penggunaan model analisis pengaruh terikat dengan asumsi bahwa data harus bertepatan normal agar diperoleh hasil yang tidak bias, pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data berada dalam tempat normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Normalitas dari tempat dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut :

- a. Menggunakan pengukur bentuk (*measure of shape*). Tempat yang normal mempunyai bentuk simetris dengan nilai mean, median dan mode yang mengumpul di satu titik di tengah.
- b. Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan rumus skewness, untuk ini digunakan uji Z yang membutuhkan suatu nilai statistik yaitu nilai skewness bernilai positif berarti sebaran data mencengke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negatif berarti sebaran data menceng ke kanan.

$$Z =$$

Selanjutnya nilai  $Z$  hitung dibandingkan dengan nilai  $Z$  tabel, tanpa memperhatikan tandanya jika nilai  $Z$  hitung lebih kecil dari nilai  $Z$  tabel maka asumsi normalitas terpenuhi atau data berada dalam tempat normal.

- c. Pengujian normalitas dapat juga dihitung dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirov* (Mudrajad Kuncoro, 2007:94).

“Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat normal *probability plot* pada *output* SPSS, jika nilai –nilai sebaran data terletak di sekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi Singgih Santoso (2012:361).

#### c..8.5. Pengujian Multikolinieritas

M. Kuncoro, (2007:96). Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel. Multikolinieritas juga berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model saling berkorelasi linier. Berarti multikolinieritas dapat dikatakan sebagai suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam suatu persamaan mempunyai hubungan yang kuat. Biasanya korelasinya mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu). Ada beberapa cara untuk mengetahui adanya multikolinieritas, yaitu:

- a. Menganalisis koefisien korelasi antara variabel bebas. Jika diantara dua variabel bebas memiliki koefisien korelasi spesifik seperti koefisien korelasi yang tinggi antara variabel bebas tersebut atau tanda koefisien variabel bebas yang berbeda dengan tanda koefisien regresinya, maka dalam model regresi yang bersangkutan terdapat multikolinieritas.
- b. Membuat persamaan regresi antara variabel bebas. Jika persamaan regresi tersebut koefisien regresinya signifikan maka model regresi tersebut mengandung multikolinieritas.

Menganalisis nilai  $r^2$ ,  $F$  ratio tinggi sedangkan nilai  $t_0$  sangat rendah yang berarti sebagian besar atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan, maka ada kemungkinan dalam model regresi yang bersangkutan terdapat multikolinieritas

#### 3.8.6. Pengujian Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki *varians* yang *konstan* dari satu observasi ke observasi lainnya.

Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat daripada runtut waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang

merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas
  - b. Jika ada pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- M. Kuncoro ( 2007:96).

### 3.8.7. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = variabel dependen yaitu loyalitas konsumen

X = variabel independen

X<sub>1</sub> = Promosi

X<sub>2</sub> = Produk

X<sub>3</sub> = Harga

a = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi variabel independen

e = error

Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya, (M. Kuncoro, 2007:77).

Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen yaitu pengaruh promosi, produk dan Harga Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya.

“Untuk mengetahui variabel independen yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen, ditunjukkan dengan koefisien regresi ( $\beta$ ) yang sudah distandardisasi yaitu nilai beta (Sutanto Priyo Hastono, 2006:6)”.

### 38.8. Pengujian Hipotesis



Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

### 3.8.8.1 Uji t (Uji Parsial)

“Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial yang diuji dengan cara signifikansi” M. Kuncoro (2007:81).

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis :

a. Hipotesis Pertama

Ho : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTP N XII Kebun Kertowono

Ha : Terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTP N XII Kebun Kertowono

b. Hipotesis kedua

Ho : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTP N XII Kebun Kertowono

Ha : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTP N XII Kebun Kertowono.

c. Hipotesis Ketiga

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTP N XII Kebun Kertowono

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTP N XII Kebun Kertowono

### 3.8.8.2 Uji F (Uji Simultan)

“Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yang diuji dengan cara signifikansi (M. Kuncoro, 2007:82)”

Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PTPN XII Kebun Kertowono

$H_a$  : Terdapat pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kebun Kertowono

Adapun kriteria pengujiannya adalah :

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### 3.8.8.3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien detrmniasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* M. Kuncoro (2007:84).

Dari determinasi ( $R^2$ ) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase.

