

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Rancangan Penelitian

Didalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan eksplanasi karena dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Singarimbun (2003) menyatakan bahwa apabila peneliti menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis maka akan dinamakan penelitian melalui pendekatan eksplanasi (eksplanatory Research). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ajinomoto Factory Indonesia yang berada di Mojokerto Jawa Timur pada bagian di bagian IC (Inventory Control). yang berjumlah 48 karyawan. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampling adalah Stratified random sampling. Skala pengukurannya menggunakan skala likert. Data ini menggunakan data primer melalui kuisisioner. metode pengumpulan data dengan cara menggunakan sebuah angket. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda.

Lokasi penelitian diambil di PT Ajinomoto Factory Indonesia yang berada di Jl. Raya Mlirip No 110, Gedong, Mlirip Kecamatan Jetis, Mojokerto, Jawa Timur dengan Kode Pos 61352. Obyek penelitian ini adalah Budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan di PT Ajinomoto Mojokerto Factory Indonesia khususnya di bagian IC (Inventory Control).

1.2. Populasi dan Sampel Penelitian

1.2.1. Populasi

Subyek dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT Ajinomoto Mojokerto Factory, sedangkan untuk obyek penelitian ini adalah budaya organisasi , gaya kepemimpinan , kinerja karyawan di PT Ajinomoto Mojokerto Factory.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di PT Ajinomoto Factory Indonesia bagian IC (Inventory Control) sebanyak 48 karyawan administrasi. Dalam responden ini peneliti mengambil dari karyawan PT Ajinomoto Factory Indonesia bagian IC (Inventory Control). Untuk teknik pengambilan sampel ini peneliti menggunakan Metode Stratified Random Sampling. Sugiono (2016:58) Menyatakan bila sebuah populasi memiliki sebuah divisi tidak homogen dan berstrata secara proposional, maka menggunakan metode stratified sampling.

1.2.2. Sampel Jenuh

Menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar mewakili semuanya. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang harus diambil secara keseluruhan, namun bila populasi lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil hanya 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka mengambil 100% jumlah populasi sebanyak orang 93 responden yang terdiri dari bagian IC 48 karyawan. Dengan demikian penggunaan seluruh

populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

1.3. Variabel , Operasionalisasi dan Pengukuran

1.3.1. Variabel

Variabel menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa ada empat variabel yaitu independen, variabel dependen, variabel moderator dan ada variabel intervening. Dalam sebuah penelitian ini bahwa peneliti menggunakan variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

1.3.2. Operasionalisasi

Operasionalisasi dalam penelitian ini adalah menerangkan setiap indikator yang diteliti di setiap variabel yaitu, budaya organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan partisipatif (X2), kinerja karyawan (Y).

3.3.2.1 *Budaya Organisasi*

Budaya organisasi merupakan pola pemikiran dasar seseorang yang telah diajarkan oleh sebuah organisasi untuk karyawan yang akan dihubungkan dengan pola kinerja karyawan tersebut. pada penelitian ini yang dimaksud budaya organisasi adalah sistem/aturan yang dianut oleh seluruh pimpinan dan karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory.

Adapun Indikator budaya organisasi di PT Ajinomoto Mojokerto Factory yang disesuaikan dengan kebutuhan peneliti ialah menurut (Luthans, 2011:137) sebagai berikut:

1. Keramahan, dalam budaya organisasi semua karyawan diharapkan memiliki sikap yang ramah terhadap semua karyawan. pada penelitian ini yang dimaksud dengan keramahan adalah sikap ramah yang dimiliki semua karyawan PT. Ajinomoto Mojokerto Factory.
2. Ketanggapan, karyawan diharapkan tanggap dalam menerima tugas yang telah diberikan. pada penelitian ini yang dimaksud dengan ketanggapan adalah sikap cepat dan reaktif yang dimiliki karyawan PT. Ajinomoto Mojokerto Factory dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
3. Dorongan. pimpinan harus memberikan motivasi ataupun dorongan kepada karyawannya. pada penelitian ini yang dimaksud dengan dorongan adalah tindakan yang selalu memotivasi karyawan yang ditunjukkan oleh pimpinan PT. Ajinomoto Mojokerto Factory.
4. Kemampuan, karyawan diharapkan memiliki kemampuan dalam pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. yang dimaksud dengan kemampuan pada penelitian ini adalah keberhasilan karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu serta kualitas yang distandarkan
5. Kemampuan setiap karyawan untuk selalu mengutamakan keselamatan kerja. Dengan hal ini karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory selalu menutamakan keselamatan kerja saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

3.3.2.2 *Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)*

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan tertentu sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan selalu menjunjung kebersamaan dalam mengambil keputusan. Dengan demikian maka semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif pemimpin maka akan baik pula kinerja karyawannya.

Adapun Indikator budaya organisasi di PT Ajinomoto Mojokerto Factory yang disesuaikan dengan kebutuhan peneliti ialah menurut (Kartono, 2008:4), menyatakan bahwa ada Indikator gaya kepemimpinan partisipatif yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan.

Jalan alternatif untuk mengambil keputusan dengan tepat dan benar. pada penelitian ini yang dimaksud dengan kemampuan mengambil keputusan adalah kemampuan yang dimiliki pimpinan PT Ajinomoto Mojokerto Factory untuk mengambil keputusan apabila ada persoalan pekerjaan.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan pemimpin memberikan sebuah motivasi kepada bawahannya agar bawahannya mampu menjalankan tugas dengan lebih baik daripada sebelumnya. pada penelitian ini yang dimaksud dengan kemampuan memotivasi adalah kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk memotivasi karyawannya agar bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik

3. Kemampuan komunikasi.

Kesungguhan seorang pemimpin untuk memberikan sebuah komunikasi yang baik agar dapat dipahami oleh bawahannya. pada penelitian ini yang dimaksud dengan

kemampuan komunikasi adalah kemampuan pimpinan untuk menyampaikan maksud dan tujuannya dengan bahasa yang mudah dipahami anak buah/karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Keinginan untuk membuat orang lain atau bawahannya selalu mengikuti instruksi dari pimpinan. pada penelitian ini yang dimaksud dengan kemampuan mengendalikan bawahan adalah kemampuan pimpinan untuk membuat anak buah/karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory untuk selalu mengikuti /patuh terhadap pimpinan.

5. Kemampuan mengendalikan emosi

Semakin baik pemimpin mengendalikan emosi maka semakin baik pula keberhasilan yang akan dicapai oleh pemimpin tersebut. Pada penelitian ini yang dimaksud dengan kemampuan mengendalikan emosi adalah kemampuan pimpinan untuk mengendalikan amarahnya didepan karyawan apabila ada kesalahan yang dibuat.

3.3.2.3 *Kinerja Karyawan (Y)*

Menurut Mangkunegara (2011:75) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. dalam hal ini adalah hasil pekerjaan karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:67) adalah sebagai berikut:

- a) Budaya Organisasi. Baik atau tidaknya budaya organisasi di sebuah perusahaan tersebut sehingga karyawan mampu beradaptasi dengan budaya yang ada di perusahaan.
- b) Gaya kepemimpinan. bagaimana hubungan antara pemimpin dengan karyawan.
- c) Kemampuan Kerja Individu. Karyawan yang memiliki kemampuan IQ diatas rata-rata harus ditempatkan yang sesuai dengan kemampuannya, sedangkan karyawan yang memiliki IQ rata-rata harus ditempatkan yang sesuai dengan kemampuannya.
- d) Motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang memnggerakkan seorang pegawai agar mencapai target atau tujuan perusahaan.

Adapun Indikator budaya oragnisasi di PT Ajinomoto Mojokerto Factory yang disesuaikan dengan kebutuhan peneliti ialah menurut Mangkunegara (2011:75) adalah:

- a) Kualitas kerja yaitu seberapa baik karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory mengerjakan tugasnya
- b) Kuantitas kerja seberapa lama karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory menyelesaikan tugasnya.
- c) Pelaksanaan tugas yaitu seberapa tepat karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory melakukan pekerjaannya dengan akurat dan minim kesalahan
- d) Tanggung jawab yaitu kesadaran akan kewajiban melakukan karyawan

Operasional variabel yang akan digunakan, akan ditunjukkan dalam tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Indikator	kisi-kisi pertanyaan	sumber
Budaya organisasi (X1)	keramahan	Semua karyawan PT Ajinomoto Factory Indonesia mampu bersikap ramah terhadap semua konsumen ataupun karyawan lainnya	Luthans (2011:137)
	Ketanggapan Karyawan	Karyawan PT Ajinomoto Factory Indonesia mampu bersikap cepat untuk menyelesaikan tugasnya	
	Dorongan Pemimpin	Pemimpin PT Ajinomoto Factory Indonesia mampu memberikan motivasi karyawan	
	Kemampuan Dalam Pekerjaan	Karyawan PT Ajinomoto Factory Indonesia mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	
	kemampuan mengutamakan keselamatan kerja	Karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory selalu mengutamakan keselamatan kerja	
gaya kepemimpinan	kemampuan mengambil keputusan	Pemimpin PT Ajinomoto Factory Indonesia mampu mengambil keputusan apabila ada persoalan dalam pekerjaan	Kartono, (2008:4)
	kemampuan memberikan motivasi	Pemimpin PT Ajinomoto Factory Indonesia mampu memberikan motivasi kepada bawahannya agar melakukan tugasnya lebih baik	
	Kemampuan komunikasi	Pemimpin PT Ajinomoto Factory Indonesia mampu untuk	

partisipatif (X2)		menyampaikan tujuannya dengan bahasa yang mudah dipahami anak buah/ karyawannya	
	Kemampuan mengendalikan bawahan	Pemimpin PT Ajinomoto Factory Indomesia mampu mengayomi bawahannya atau karyawannya	
	Kemampuan mengendalikan emosi	Pemimpin PT Ajinomoto Factory Indonesia mampu mengendalikan emosinya didepan karyawan apabila ada kesalahan yang dibuat	
kinerja karyawan (Y)	Pelaksanaan Tugas	Karyawan PT Ajinomoto Factory Indoneisa mampu menyelesaikan tugas dengan akurat	Mangkunegara (2011:75)
	Komitmen kerja	Karyawan PT Ajinomoto Factory Indonesia mampu berkomitmen atas tugas di instansinya	
	Kemampuan individu	Karyawan PT Ajinomoto Factory Indonesia mampu melakukan pekerjaan yang minim akan kesalahan.	
	Tanggung jawab	Karyawan PT Ajinomoto Factory Indonesia sadar akan tanggung jawab karyawan sebagai karyawan.	

1.3.3. Pengukuran

Pengertian pengukuran menurut Wiersma & Jurs (1990), menyatakan bahwa pengukuran ialah penelitian numerik pada fakta dari sebuah objek yang hendak diukur oleh peneliti menurut kreterianya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert, dimana dengan menggunakan skala likert ini maka variabelnya yang akan diukur itu dijabarkan menjadi sebuah indikator variabel, lalu indikator tersebut dijadikan sebuah

tolak ukur untuk menyusun sebuah item-item yang dapat berupa pernyataan atau sebuah pertanyaan. Untuk itu keperluan analisis secara kuantitatif, maka jawabannya diberikan nilai, yaitu dari angka yang tertinggi (angka 5) samapi dengan angka yang terendah (angka 1), dimana jawaban untuk pertanyaan diberi nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2

Instrument Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Kurang setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sudjana (2005)

Jika semakin tinggi skor penilaian yang diperoleh, maka akan semakin tinggi pula tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diuji.

1.4. Metode dan sumber data

Jenis Data:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan mengadakan penyebaran angket kepada responden yang telah ditetapkan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur, buku, atau majalah dan administrasi dan data-data lain yang diperlukan dalam penulisan proposal skripsi ini.

1.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk teknik pengambilan sampel ini peneliti menggunakan caranya Sugiyono (2009:85), menyatakan bahwa Accidental Sampling adalah teknik penentu sampel yang berdasarkan atas kebetulan yaitu orang yang akan dijadikan sampel ini secara kebetulan bertemu dengan peneliti, dan jika dirasa cocok dengan peneliti maka orang yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti maka itulah yang akan dijadikan sampel peneliti tersebut.

Adapun metode pengumpulan data lainnya dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode:

1. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi, 2006:151). Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari butir-butir pernyataan yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan organisasi dan kinerja karyawan.

Angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang sudah disiapkan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawabnya secara langsung.

2. Observasi

Pengamatan langsung dilokasi penelitian yang berada di PT Ajinomoto Mojokerto Factory di bagian IC yang fungsinya untuk mendapatkan data sekunder untuk mengamati data primer.

3. Dokumentasi

Penelitian juga menggunakan metode dokumentasi . Metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian , berupa data target produksi dan ketidakhadiran karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory.

4. Wawancara

Melalui tanya jawab langsung dengan pihak terkait yaitu kepada bapak Haris Saputra PIC terkait dalam perolehan informasi tentang data yang diperlukan.

1.6. Teknik Analisa Data

1.6.1. Analisa Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) teknik Analisa statistik deskriptif yang dipakai untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan, tanpa membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Yang termasuk dalam Teknik Analisa data statistic deskriptif antara lain dalam penyajian data dalam bentuk tabel, persentase, grafik, frekuensi, distribusi, modus, diagram dan mean.

Untuk mengetahui deskripsi frekuensi dari masing-masing variabel, maupun mengetahui terhadap pengaruh antar variabel dependen maupun independen, baik secara parsial maupun simultan berdasarkan tabulasi data maka menggunakan teknik Analisa

statistik deskriptif . Dalam pengukuran skor berdasarkan skala likert menggunakan satuan yang berupa angka satu sampai lima. Dalam bukunya Sudjana (2005) yang menjelaskan tentang skor skala likert bisa diperoleh menggunakan interval nilai/range dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{skala}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Kemudian nilai interval tersebut dapat dinyatakan kedalam tabel sebagai berikut:

Table 3.3

Interpretasi Skala Pengukuran

No	Interval	Keterangan
1	1,0 – 1,8	Sangat Rendah
2	>1,8 – 2,6	Rendah
3	>2,6 – 3,4	Sedang/Cukup
4	>3,4 – 4,2	Tinggi
5	>4,2 – 5,0	Sangat tinggi

Sumber : Sudjana (2005)

1.6.2. Analisis Kuantitatif (inferensial)

Analisa kuantitatif ialah analisa yang menggunakan angka dalam perhitungannya dengan menggunakan metode statistik, maka data tersebut masuk dalam kriteria yang berupa tabel. Dalam penganalisaan data bisa menggunakan alat bantu SPSS yang tujuannya untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan Analisa regresi linier berganda salah satu untuk mempermudah dalam penarikan sebuah kesimpulan.

1.6.2.1. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui suatu hubungan antara variabel independen (X1) penempatan pegawai, (X2) Kedisiplinan kerja, (X3) Budaya organisasi, dan variabel dependen (Y) Kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2011) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Disiplin Kerja

a : Konstanta

b₁: Koefisien regresi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

b₂ : Koefisien regresi antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja karyawan

X₁ : Variabel budaya organisasi

X₂ : Variabel gaya kepemimpinan partisipatif

e : Error

1.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat dalam analisis regresi linier berganda ialah dalam bentuk uji asumsi klasik. Untuk mengetahui bahwa uji asumsi klasik ini dilakukan secara benar-benar bebas dari gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Jika hasil tersebut memenuhi syarat BLUE (best linier unbiased estimator) dalam artian bahwa model regresi linier berganda bisa dijadikan sebagai alat estimasi yang tidak bias. Apabila terjadinya kebiasaan maka terdapat adanya gejala heteroskedastisitas dalam variabel yang tidak konstan. Jika terdapat multikolinieritas maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga

tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Apabila terjadi autokorelasi dalam variabel maka variabel tersebut tetap konstan akan tetapi tidak efisien. Maka dari itu dalam pengujian asumsi klasik ini perlu digunakan. Menurut Ghozali (2009) ada beberapa dalam pengujian asumsi klasik ini yang meliputi:

3.6.3.1 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2012), yang memiliki tujuan dalam model korelasi dan regresi terhadap kesalah pada pengganggu periode-t dengan kesalahan pengganggu periode-t1 (sebelumnya). Uji t biasanya digunakan untuk melakukan pengujian secara parsial antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian persial ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji persial ini bisa disebut dengan uji hipotesis., yaitu kesimpulan dalam uji persial masih bersifat praduga karena harus dibuktikan kebenarannya. Ada beberapa cara untuk mendeteksi dari hasil uji t maupun uji hipotesis, sebagai berikut:

- a. Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka hipotesis tersebut diterima, apabila $\text{sig} > \alpha$ maka hipotesis akan ditolak
- b. Jika $t \text{ hitung} < t$ (tabel) maka hipotesis ditolak, apabila $t \text{ hitung} > t$ tabel maka hipotesis akan diterima.

Selain uji t maupun uji hipotesis bisa juga menggunakan nilai koefisien determinan (R^2) yang artinya dalam pengujian ini memiliki nilai antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti memiliki kemampuan variabel bebas (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan partisipatif), untuk menjelaskan variabel terikat ini (kinerja karyawan) masih sangat terbatas. Apabila variabel bebas (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan

partisipatif) hampir mendekati nilai determinan satu, maka hampir semua informasi akan dibutuhkan untuk memprediksi keanekaragaman dalam variabel terikat. Menurut Ghozali (2009) nilai koefisien determinasi yang artinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi terhadap variabel terikat.

Dalam melakukan pengujian autokorelasi bisa menggunakan uji Durbin Watson dengan memakai nilai (D-W). Kriteria dalam angka D-W ini akan digunakan untuk mendeteksi uji autokorelasi, sebagai berikut:

- a. Apabila angka D-W dibawah -2 maka akan terjadi korelasi positif.
- b. Apabila angka D-W dibawah -2 sampai +2 maka tidak terjadi korelasi.
- c. Apabila angka D-W diatas +2 maka terjadi korelasi yang negative

3.6.3.2 Uji multikolinieritas,

Uji Multikolinieritas, Yang berarti ada dua variabel atau lebih dari dua variabel X yang akan memberikan semua informasi yang memiliki kesamaan tentang variabel Y. Apabila X1, X2, dan X3 berkolinieritas, maka ketiga variabel tersebut hanya cukup diwakili satu variabel saja. Jika dipakai tigatiganya merupakan inefisiensi dari Simamora (2004). Dalam pendeteksian uji multikolinieritas bisa dilakukan dengan cara melihat besarnya VIF (variance inflation factor), dalam model regresi yang bebas dari multikolinieritas bisa dilihat dari nilai standart error 5% atau 10% dan koefisien β dalam regresi persial bahwa nilai standart error harus < 1 .

3.6.3.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas ini, mempunyai tujuan untuk mengetahui tingkat kenormalan data yang berdistribusi normal, jika residualnya mendekati angka nol. Uji normalitas ini akan menggunakan hisyogram yang nilai residualnya rata-rata mendekati angka nol dan

kurvanya akan membentuk genta atau lonceng maka bisa disimpulkan bahwa analisis uji normalitas ini akan memenuhi asumsi dari kenormalan data tersebut.

3.6.3.4 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, yang mempunyai tujuan dalam sebuah model regresi, yang akan terjadi ketidaksamaan atau kesenjangan perbedaan-perbedaan dari nilai residual dalam satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Apabila dalam pengamatan tersebut tidak mengalami perubahan disebut dengan homoskedastisitas, jika dalam pengamatan mengalami perubahan disebut dengan heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2009) dalam menentukan data yang akan terjadi heteroskedastisitas sebagai berikut:

- a. Apabila tidak ada pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang akan membentuk pola yang teratur, seperti bergelombang, melebar, lalu menyempit maka akan terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Instrumen

3.6.4.1 Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur dan mengetahui tingkat kebenaran pada setiap item pernyataan pada instrumen penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2014) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor totalnya dalam taraf signifikansi 0,05 bila korelasi r diatas 0,30 maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dengan rumus korelasi Product Moment Pearson. Pada penelitian

ini uji validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21. Santoso (2004) berpendapat bahwa sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikansi korelasi dibawah $\alpha = 0,05$. Berikut merupakan hasil uji yang peneliti lakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21 tentang uji validitas masing-masing variabel penelitian yang mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisi-kisi Pernyataan	R hitung	Nilai Koefesien	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.679	0.3	Valid
	X1.2	0.493	0.3	Valid
	X1.3	0.765	0.3	Valid
	X1.4	0.809	0.3	Valid
	X1.5	0.687	0.3	Valid
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)	X2.1	0.719	0.3	Valid
	X2.2	0.67	0.3	Valid
	X2.3	0.793	0.3	Valid
	X2.4	0.708	0.3	Valid
	X2.5	0.558	0.3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.774	0.3	Valid
	Y1.2	0.763	0.3	Valid
	Y1.3	0.767	0.3	Valid
	Y1.4	0.706	0.3	Valid

sumber : data primer (diolah), 2020

3.6.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas , merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat dalam mengungkap gejala tertentu pada waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Instrumen dikatakan reliabel jika dapat digunakan untuk mengukur

variabel berulang kali yang menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit bervariasi. Dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS yang ditulis oleh Ghozali (2009) menyatakan bahwa pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Repeat Measure dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda kepada responden. Kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. One Shot atau Pengukuran Sekali saja cara pengukurannya hanya sekali saja dalam memberikan pertanyaan. Kemudian hasil dari jawaban responden dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Jika variabel tidak reliabel atau memberikan nilai kurang dari 0,60 maka kuesioner harus disebar ulang atau membuat tabel operasional variabel baru. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan cara one shot agar lebih efisien dalam menyelesaikan penelitian. Hasil dari pengujian ini akan dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 tentang uji reliabilitas terhadap kuesioner yang akan disebarkan kepada responden.

Hasil dari pengujian ini akan dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21 tentang uji reliabilitas dari masing-masing item variabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Koefisien α	
	Cronbach's Alpha		
Budaya Organisasi (X1)	0.703	0.6	<i>Reliabel</i>
Gaya Kepemimpinan Partisipasi (X2)	0.708	0.6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.714	0.6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data SPSS 2020

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji Parsial (*t*)

Uji *t* digunakan untuk menguji secara parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Uji parsial juga dapat disebut dengan uji hipotesis, yaitu kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Cara mendeteksi hasil pengujian hipotesis (uji *t*) dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima & jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.
- b. Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka hipotesis diterima & jika $sig > \alpha (0,05)$, maka hipotesis ditolak.

3.6.5.2 Koefisien Determinan (R^2)

Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan partisipatif) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi(R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2009).