

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian korelasi dengan menggunakan analisis regresi ganda atau *regresi linear*, yaitu merupakan penelitian yang memiliki dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Penelitian ini menggunakan variabel Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan.

### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat(Y) :Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (X1) :Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpin  
Partisipatif
3. Variabel Bebas (X2) : Motivasi Kerja



### C. Definisi Operasional

Defenisi operasional dari variabel bebas (X1), variabel bebas (X2) dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu: Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), Motivasi Kerja(X2), dan Kinerja Karyawan(Y) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan didalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan skala kinerja yang mengacu pada teori Robbins (2006). Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan semakin baik, sebaliknya semakin rendah nilai yang diperoleh maka kinerja karyawan semakin buruk.

#### 2. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif adalah cara seorang karyawan memberikan arti atau menilai cara pimpinan bekerja bersama bawahan dengan konsultasi dan dengan mengikut sertakan bawahan dalam pengambilan keputusan. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dapat diukur dengan menggunakan skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan yang mengacu pada teori Vroom dan Yetton (1973). Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan partisipatif atasan kearah yang positif, sebaliknya semakin



rendah nilai yang diperoleh maka karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan partisipatif atasan kearah yang negatif.

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang di dalam usaha memenuhi kebutuhannya baik secara riil maupun materiil, dan menyalurkan perilaku individu tersebut kearah pencapaian suatu tujuan. Motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan skala motivasi kerja yang mengacu pada teori Greeberg dan Baron (2003). Semakin tinggi nilai yang diperoleh artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja, sebaliknya semakin rendah nilai yang diperoleh artinya semakin rendah motivasi karyawan dalam berkerja.

## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Menurut Arikunto (2002), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi. Dalam penelitian ini populasinya yaitu, karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu terdapat 314 subjek.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Table 3.1**  
**Presentase Jumlah Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu**

Karyawan Bagian	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	perempuan	
ADMI Keungan	18	3	21
ADMI SDM/Umum	17	15	32
Pengamanan	33	-	33
Teknik Umum	31	5	36
Afdeling-I	48	6	64
Afdeling-II	32	10	42
Afdeling-III	38	5	43
Afdeling-IV	46	7	53
<b>Jumlah</b>	263	51	314

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu

## 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Sedangkan menurut Azwar (2009) sampel adalah sebagian dari populasi. Adapun sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu.

### 1. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan subjek dalam penelitian ini maka peneliti terlebih dahulu menentukan jumlah sampel keseluruhan dan jumlah sampel perbagian dengan cara proporsional non random. Untuk mencari jumlah sampel maka menggunakan rumus Slovin (Prasetyo, 2008) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Besaran sampel

N = Besaran populasi

e = Nilai kritis (batasan ketelitian) yang diinginkan. Biasanya nilai kritis yang digunakan adalah 5%

Untuk mendapatkan sampel setiap karyawan bagian menggunakan rumus proporsional random yaitu:

$$\text{Sampel}_1 = \frac{\text{Populasi}_1}{\text{Total populasi}} \times \text{Total sampel}$$

Keterangan:

Sampel<sub>1</sub> = Besaran sampel menurut stratum

Populasi<sub>1</sub> = Besaran populasi menurut stratum

Total populasi = Besaran populasi seluruhnya

Total sampel = Besaran sampel seluruhnya

**Table 3.2**

**Sampel Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Rokan Hulu**

Karyawan Bagian	Jumlah
ADMI Keungan	12
ADMI SDM/Umum	18
Pengamanan	18
Teknik Umum	20
Afdeling-I	30
Afdeling-II	24
Afdeling-III	24
Afdeling-IV	30
<b>Jumlah</b>	<b>176</b>

Setelah mendapatkan sampel setiap tingkatan bagian, selanjutnya untuk mengambil setiap bagian menggunakan teknik proporsional non random sampling. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 176 karyawan Perkebunan PTP Nusantara V Rokan Hulu.

### E. Teknik Pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2013) teknik pengambilan data merupakan data yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

penelitian ini adalah metode skala psikologi yang disusun berdasarkan skala *likert*. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan, skala motivasi kerja, dan skala kinerja karyawan.

### 1. Alat Ukur Penelitian

Variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan akan diukur menggunakan skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan yang disusun oleh peneliti berdasarkan indikator dari Vroom dan Yetton (1973). Skala penelitian ini terdiri dari 30 aitem pernyataan, dan skala ini dibuat sendiri. Variabel motivasi kerja akan diukur menggunakan skala motivasi kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja dari Greeberg & Baron (2003). Skala penelitian ini terdiri dari 18 aitem pernyataan, dan skala ini dibuat sendiri. Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan skala kinerja karyawan yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek kinerja karyawan dari Robbins (2006). Skala penelitian ini terdiri dari 28 aitem pernyataan, dan skala ini dibuat sendiri.

Untuk penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral, sehingga penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok. Empat alternatif jawaban tersebut, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) yang terdiri dari pernyataan *favorabel* dan *unfavorabel*. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi skor

berkisar dari nilai 1 (satu) hingga 4 (empat). Dengan ketentuan secara jelas dirincikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.3**  
**Rentang Skor Aitem**

Alternatif Jawaban	Penilaian Jawaban	
	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

**a. Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan**

Skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun peneliti dengan mengacu pada ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif dari Vroom dan Yetton (1973).

*Blueprint* persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif pada tabel 3.4.

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	Ikut sertakan karyawan sebagai stu kelompok dalam memecahkan masalah	1, 3, 5,7 9	2, 4, 6, 8 10	10
2	Bersama mereka kembangkan dan evaluasi alternatif	11, 13, 15 17, 19	12, 14, 16 18, 20	10
3	Usaha mencapai konsensus	21, 23, 25 27, 29	22, 24, 26 28, 30	10
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>



### b. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun peneliti dengan mengacu pada aspek motivasi kerja dari Greeberg & Baron (2003). Adapun *blueprint* motivasi kerja pada tabel 3.5.

**Tabel 3.5**  
**Blue Print Skala Motivasi Kerja**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1	<i>Arousal</i>	Adanya dorongan	1, 3	2	3
		Energi	5, 6	4	3
2	<i>Direct behavioral</i>	melakukan perbuatan yang mengarah pada tujuan yang ingin dicapai individu.	8, 10,	7, 9, 11 12	6
3	<i>Maintaining behavior</i>	Memertahankan perilaku dalam bekerja sehingga tujuan dapat dicapai	13, 14, 17 18	15, 16	6
<b>Jumlah</b>			<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>

### a. Skala Kinerja

Skala kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun peneliti dengan mengacu pada aspek kinerja karyawan dari Robbins (2006). Adapun *blueprint* kinerja pada tabel 3.6

**Tabel 3.6**  
**Blue Print Skala Kinerja**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	Kualitas	1, 3	2, 4, 5	5
2	Kuantitas	6, 7	8, 9, 10	5
3	Ketepatan waktu	11, 13, 15	12, 14, 16	6
4	Efektivitas	17, 19, 21	18, 20, 22	6
5	Kemendirian	23, 25, 27	24, 26, 28	6
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>15</b>	<b>28</b>

### F. Uji Coba Alat Ukur

Dalam penelitian ini, uji coba alat ukur dalam penelitian ini dilakukan pada subjek dengan sifat yang sama yaitu karyawan PTP Nusantara V bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS), yang berjumlah 70 karyawan. Pada hasil uji coba alat ukur sendiri akan dilihat daya diskriminasi aitem dari alat ukur untuk digunakan dalam penelitian. Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Azwar (2012) menyebutkan salah satu cara melihat daya diskriminasi aitem adalah dengan melihat koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri yang dikenal dengan nama koefisien korelasi aitem-total (rix). Penentuan aitem diterima atau gugur dalam penelitian ini sendiri dengan melihat koefisien korelasi (rix) dengan batasan  $\geq 0,30$ . Aitem dengan nilai koefisien korelasi  $\geq 0,30$  dianggap memuaskan dan dapat digunakan untuk alat ukur penelitian. Sedang aitem yang berada dibawah koefisien korelasi tersebut akan dianggap gugur. Sementara itu Azwar (2012)



menyebutkan apabila aitem yang diterima ternyata masih tidak bisa memenuhi jumlah yang diinginkan, ketentuan koefisien korelasi aitem dari  $\geq 0,30$  dapat diturunkan menjadi 0,25, dan dalam penelitian ini ketentuan koefisien korelasi aitem yang diterima adalah 0,30.

Uji coba/ *try out* dalam penelitian ini dilakukan pada 70 karyawan PKS. *Try Out* alat ukur dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitas pada skala variabel Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Uji coba penelitian dilakukan pada tanggal 14 November- 17 November 2016. Skala yang disebar dan dianalisa berjumlah 76 aitem.

#### a. Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif

**Tabel 3.7**  
**Blue Print Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif**  
**(Try out)**

No	Aspek	Aitem		AitemGugur		N
		F	UF	F	UF	
1	Ikut sertakan karyawan sebagai satu kelompok dalam memecahkan masalah	1,3,5, 7,9	4,6,8, 10	2	-	10
2	Bersama mereka kembangkan dan evaluasi alternatif	15	-	11,13,17, 19	12,14, 16,18, 20	10
3	Usaha mencapai konsensus	21,27,29	22,24, 26,28, 30	23,25	-	10
<b>JUMLAH</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>30</b>

Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki 30 aitem. Setelah dilakukan uji coba dari 30 aitem Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif, terdapat 12 aitem gugur, yang tidak memenuhi koefisien 0,30. Peneliti menggunakan 18 aitem yang memenuhi kriteria untuk

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

skala penelitian Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif. Hasil analisis menggunakan *SPSS 22 For Windows* skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif diperoleh indeks daya beda bergerak dari 0,320 hingga 0,880. *Blueprint* skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Partisipatif

**Tabel 3.8**  
**Blue Print Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif(Penelitian)**

No	Aspek	NomorAitem		N
		F	UF	
1	Ikut sertakan karyawan sebagai satu kelompok dalam memecahkan masalah	1,3,5, 7,9	4,6,8,10	9
2	Bersama mereka kembangkan dan evaluasi alternatif	15	-	1
3	Usaha mencapai konsensus	21,27,29	22,24,26, 28,30	8
<b>JUMLAH</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>

**b. Skala Motivasi Kerja**

**Tabel 3.9**  
**Blue Print Skala Motivasi Kerja (Try Out)**

No	Aspek	Indikator	Aitem		AitemGugur		N
			F	UF	F	UF	
1	Arousal	a. Adanya dorongan	1,	2,	3	-	3
		b. Energi melakukan perbuatan yang mengarah pada tujuan yang ingin dicapai individu.	6,	4,	5	-	3
2	Direct behavioral	Memertahan kan perilaku dalam bekerja sehingga tujuan dapat dicapai	8,10	7,	9,11,12		6
3	Maintainin g behavior		13,14,17	16,	18	15	6
<b>JUMLAH</b>			<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>18</b>

Skala Motivasi Kerja (X2) memiliki 18 aitem. Setelah dilakukan uji coba dari 18 aitem Motivasi Kerja, terdapat 7 aitem yang gugur, yang tidak memenuhi koefisien 0,30. Peneliti menggunakan 11 aitem yang memenuhi kriteria untuk skala penelitian Motivasi Kerja. Hasil perhitungan analisis menggunakan bantuan *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 22 For Windows* pada skala motivasi kerja diperoleh indeks daya beda bergerak dari 0,313 hingga 0,781. Berikut ini tabel *blueprint* motivasi kerja.

**Tabel 3.10**  
**Blue Print Skala Motivasi Kerja (Penelitian)**

No	Aspek	Indikator	Aitem		N
			F	UF	
1	Arousal	c. Adanya dorongan	1,	2,	4
		d. Energi melakukan	6,	4,	
2	Direct behavioral	perbuatan yang mengarah pada tujuan yang ingin dicapai individu.	8,10	7,	3
3	Maintaining behavior	Memertahankan perilaku dalam bekerja sehingga tujuan dapat dicapai	13,14,17	16,	4
<b>JUMLAH</b>			<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>

### c. Skala Kinerja Karyawan

**Tabel 3.11**  
**Blue Print Skala Kinerja karyawan (Try Out)**

No	Aspek	Aitem		AitemGugur		N
		F	UF	F	UF	
1	Kualitas	1,3	2,4	-	5	5
2	Kuantitas	6,	9	7	8,10	5
3	Ketepatan waktu	11,13,15	12,14	-	16	6
4	Efektivitas	19,21	18,22	17	20	6
5	Kemendirian	23,27	-	25	24,26,28	6
<b>JUMLAH</b>		<b>10</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>28</b>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Skala Kinerja karyawan(Y) memiliki 28 aitem. Setelah dilakukan uji coba dari 28 aitem Kinerja Karyawan, terdapat 11 aitem yang gugur, yang tidak memenuhi koefisien 0,30. Sehingga peneliti menggunakan 17 aitem yang memenuhi kriteria untuk skala penelitian Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan analisis menggunakan bantuan *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 22 For Windows* pada skala Kinerja Karyawan diperoleh indeks daya beda bergerak dari 0,357 hingga 0,841. Berikut ini tabel *blueprint* skala Kinerja Karyawan:

**Tabel 3.12**  
**Blue Print Skala Kinerja Karyawan (Penelitian)**

No	Aspek	Aitem		N
		F	UF	
1	Kualitas	1,3	2,4	4
2	Kuantitas	6,	9	2
3	Ketepatan waktu	11,13,15	12,14	5
4	Efektivitas	19,21	18,22	4
5	Kemendirian	23,27	-	2
<b>JUMLAH</b>		<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>

### 1. Uji Validitas

Validitas dapat diartikan sejauhmana suatu tes dalam hal ini alat ukur mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan peneliti adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement* (Azwar, 2009). Validitas isi dalam penelitian ini dilakukan oleh peneliti sendiri.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melihat seberapa jauh skala dapat memberikan hasil yang ajeg (konstan) dalam suatu pengukuran. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas, yang angkanya berada dalam rentang dari 0,00 sampai 1,00. Koefisien reliabilitas yang mendekati angka 1,00 menunjukkan reliabilitas alat ukur yang semakin tinggi. Sebaliknya alat ukur yang rendah reliabilitasnya ditandai dengan koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0,00 (Azwar, 2010).

Penghitungan reliabilitas menggunakan program komputer *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 22 For Windows*. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini sebesar 0,943 untuk variabel Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan 0,855 untuk variabel Motivasi Kerja. Sedangkan nilai reliabilitas untuk variabel Kinerja karyawan sebesar 0,887.

### G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian ini menggunakan teknik *regresi berganda* yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 22 For Windows*.