

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Berdiri PT. Bineatama Kayone Lestari

PT. Bineatama Kayone Lestari merupakan salah satu perusahaan Industri yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu, perdagangan umum dan pengembangan yang didirikan pada tanggal 02 April 1993 dengan pendiri sekaligus Presiden Komisaris Perusahaan adalah Bpk. Deny Wijaya seorang pengusaha asal Kota Bandung.

PT. Bineatama Kayone Lestari beralamat di jalan Rajapolah KM-7 Indihiang kota Tasikmalaya 46151 Jawa Barat, Lokasi Industri PT. Bineatama Kayone Lestari cukup strategis dipandang dari segi letaknya yang dekat dengan sumber bahan baku, Dimana kayu Albasia diolah menjadi satu produk yaitu Albasia *Bare Core*. Produk *Bare Core* adalah komoditi non migas yang sangat banyak dipesan oleh Negara-Negara tetangga seperti Taiwan, Jepang, RRC, Korea dan Malayasia.

Sumber bahan baku albasia terdapat dari hutan daerah seperti Tasikmalaya, Ciamis, Banjar, Majenang, dan Garut, yang didukung oleh 500 Suplier kayu dan ribuan petani kayu yang tersebar di Wilayah Jawa Barat dan Jawa Tengah.

PT. Bineatama kayone Lestari memiliki luas areal Industri 47,650 M², dengan klasifikasi yaitu panjang: 230 M dan lebar: 220 M, pada luas tersebut digunakan sebagai bangunan pabrik, perkantoran, mess karyawan, sarana ibadah (masjid), gudang, tempat parkir, pos satpam dan penyimpanan bahan baku.

3.1.2 Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi perusahaan adalah:

1. Visi Perusahaan

Menempatkan perusahaan pada posisi terbaik dan terbesar dalam bidang industri pengolahan kayu.

Terbaik dalam aspek pendekatan:

- 1) Aspek tenaga kerja artinya seluruh karyawan perusahaan memiliki dedikasi, komitmen dan loyalitas serta profesionalitas dalam mengemban tugas dan kewajiban kepada perusahaan.
- 2) Aspek produksi artinya kegiatan proses produksi dari awal sampai akhir diciptakan dengan kualitas dan kuantitas yang bagus dan nilai jual yang tinggi baik dipasar Domestik maupun Internasional.
- 3) Aspek Mangerial artinya seluruh kebijakan dan tata kerja organisasi berjalan disebuah system yang tangguh, fleksibel dan visioner sehingga mampu menopang dan mendorong lahirnya tenaga kerja dan produksi yang baik.

Terbesar artinya: Perusahaan mampu mendongkrak jaringan pangsa pasar yang luas dengan kualitas dan kuantitas penjualan yang maksimal.

2. Misi Perusahaan

Mendorong tercapainya sukses produksi, sukses perusahaan dan sukses karyawan dengan mempercepat laju kualitas tenaga kerja dan produksi untuk meraih profit dengan memperhatikan *win-win solution* dan *win-win position*.

Produk yang dihasilkan.

Perusahaan ini pada awalnya didirikan bertujuan untuk mengolah kayu sengon menjadi produk yang dapat diunggulkan dan berkualitas.

Pada awalnya perusahaan ini bergerak pada bidang:

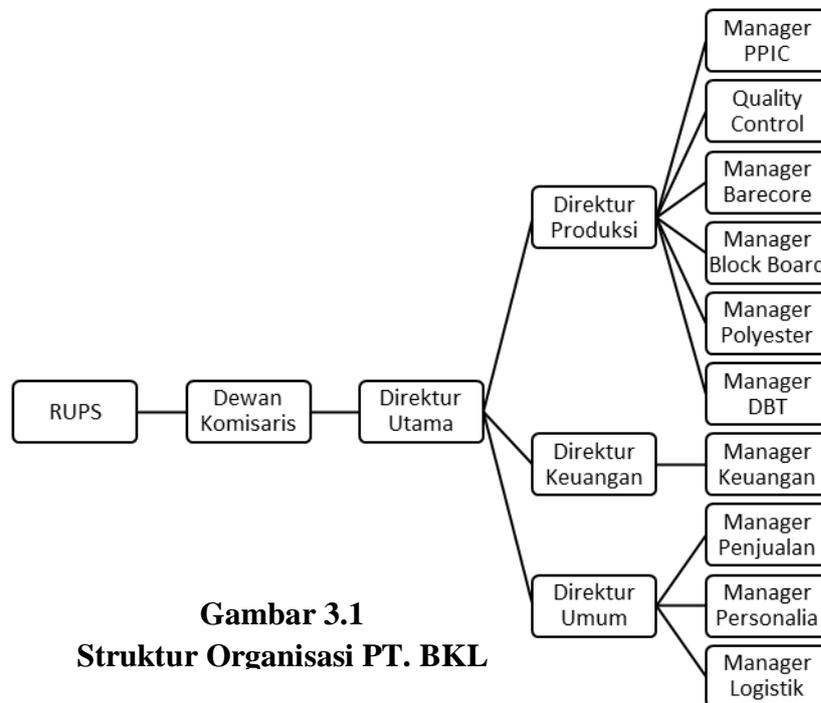
- *Polyester*
- *Albasia Bare Core.*
- *Block board.*

Yang masih berproduksi sampai saat ini adalah albasia bare core, sedangkan untuk produk *plywood* dan *block board* diproduksi di PT. WBI yang berlokasi di desa Panulisan, kec. Majenang, kab. Cilacap, Jawa Tengah.

Pangsa pasar dari produk yang dihasilkan PT. Bineatama Kayone Lestari cukup besar meliputi Negara di Asia seperti Taiwan, Cina, Korea, Singapura dan malayasia, export terbesar adalah Taiwan dan Korea. Sedangkan untuk pemasaran lokal/ dalam negeri adalah Surabaya, Jakarta dan Kalimantan.

PT. Bineatama Kayone Lestari memiliki 1.875 pekerja, yang dibagi menjadi dua bagian yaitu bagian produksi dan bagian umum. Karyawan mampu memproduksi kurang lebih 220 kontainer kayu olahan per bulan, sehingga aspek sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam perusahaan ini.

3.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT. BKL

3.1.3.1 Uraian Tugas

Berikut uraian tugas dari masing-masing bagian yang ada pada struktur organisasi PT. BKL

RUPS

- Terdiri dari para pemegang saham PT. BKL
- Menentukan landasan, arah dan tujuan perusahaan berjalan melalui sistematika musyawarah

Dewan Komisaris

- Dewan yang dibentuk dengan atas dasar keputusan RUPS
- Menjadi perwakilan yang senantiasa mengawasi setiap pergerakan perusahaan agar sesuai dengan keputusan yang telah disahkan dalam RUPS

Direktur Utama

- Mengambil keputusan dan kebijakan yang berkenaan dengan aktivitas perusahaan secara umum dan menyeluruh

Direktur Produksi

- Mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan aktivitas produksi
- Dibawah wewenang Direktur Produksi terdapat beberapa manajemen yang difokuskan pada lini tugas yang lebih spesifik yaitu, Manajer PPIC (*Production Planning Inventory Control*), Manajer *Quality Control*, dan Manajer masing-masing produk

Direktur Keuangan

- Mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan aktivitas keuangan
- Direktur Keuangan membawahi satu Manajemen yaitu Manajer Keuangan dengan tugas membantu pelaksanaan pokok-pokok keuangan perusahaan

Direktur Umum

- Mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan aktivitas umum
- Direktur Umum membawahi beberapa Manajemen yang bersifat umum bagi perusahaan yaitu, Manajer Penjualan, Manjer Personalia, dan Manajer Logistik

3.1.4 Sebaran Tenaga Kerja

Jumlah keseluruhan karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya adalah sebanyak 38 orang dan digambarkan dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Data Karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya

No.	Bagian	Jumlah	
		Laki-laki	Perempuan
1.	UNDERSIZE A 1A-LI	19	19
Jumlah		38	

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, kecerdasan emosional dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya adalah menggunakan metode penelitian survey. Menurut Sugiyono (2015: 14) “Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis”.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul “**Pengaruh Budaya Kerja, Kecerdasan Emosional dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**”, maka terdapat empat variabel yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan indikator dan skala pengukuran dari masing-masing variabel yang terkait dengan penelitian ini.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
1	2	3	4	5
Budaya Kerja (X ₁)	Sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap karyawan bagian produksi <i>barecore</i> dalam sebuah perusahaan pengolahan kayu yaitu di PT. Bineatama Kayone Lestari	1. Kebiasaan 2. Peraturan 3. Nilai-nilai	- Ketepatan waktu dalam bekerja - Ketaatan terhadap peraturan - Saling menghargai - Kerjasama	Ordinal
Kecerdasan Emosional (X ₂)	Kemampuan karyawan bagian produksi <i>barecore</i> dalam memahami dan mengelola emosi dirinya dan emosi orang lain serta menjadikannya dorongan untuk meningkatkan kinerjanya	1. <i>Self Awareness / Kesadaran Diri</i> 2. <i>Self Management / Pengaturan Diri</i> 3. <i>Motivation / Motivasi</i> 4. <i>Social Awareness</i>	- Percaya diri - Pengendalian emosi diri - Mampu membangkitkan semangat bekerja - Memahami orang lain	Ordinal

1	2	3	4	5	
		Empati			
		5. <i>Relationship Managemen/ Keterampilan Sosial</i>	- Membangun hubungan		
Mutasi Kerja (X3)	Perpindahan pekerjaan karyawan bagian produksi <i>barecore</i> dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi perkerjaan sebelum mengalami pindah kerja	1. Frekuensi mutasi 2. Alasan mutasi 3. Ketepatan mutasi	- Tingkat keseringan pelaksanaan mutasi - Keinginan sendiri - Alih tugas produktif - Kemampuan kerja karyawan - Peraturan yang berlaku	Ordinal	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil atau pencapaian karyawan bagian produksi <i>barecore</i> dari pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.	1. Efektivitas dan efisiensi 2. Otoritas dan tanggungjawab 3. Disiplin 4. Inisiatif	- Tercapainya tujuan perusahaan - Penyelesaian tugas - Ketaatan - Rasa hormat - Kreativitas	Ordinal	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Field Research*, diperoleh melalui:

1. Wawancara

Yaitu bertatap muka langsung dan melakukan tanya jawab kepada pihak yang berkaitan guna memperoleh data dan penjelasan yang diperlukan mengenai objek yang diteliti.

2. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan yang sudah disusun oleh peneliti kemudian disebarakan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

3. Studi dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek.

3.2.2.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan dalam 2 bagian, yaitu:

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut adalah dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang akan diteliti, untuk objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Bineatama Kayone Lestari.

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh tidak langsung dari penelitian, misalnya bersumber dari artikel, jurnal dan dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu menguatkan data primer.

3.2.2.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015: 167) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya dengan jumlah 38 orang seperti yang tertera dalam tabel 3.1

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 168) ”Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jumlah Sampel karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya dengan jumlah 38 orang.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2015: 68) definisi sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya seperti yang tertera dalam tabel 3.1.

3.2.4 Skala Pengukuran

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

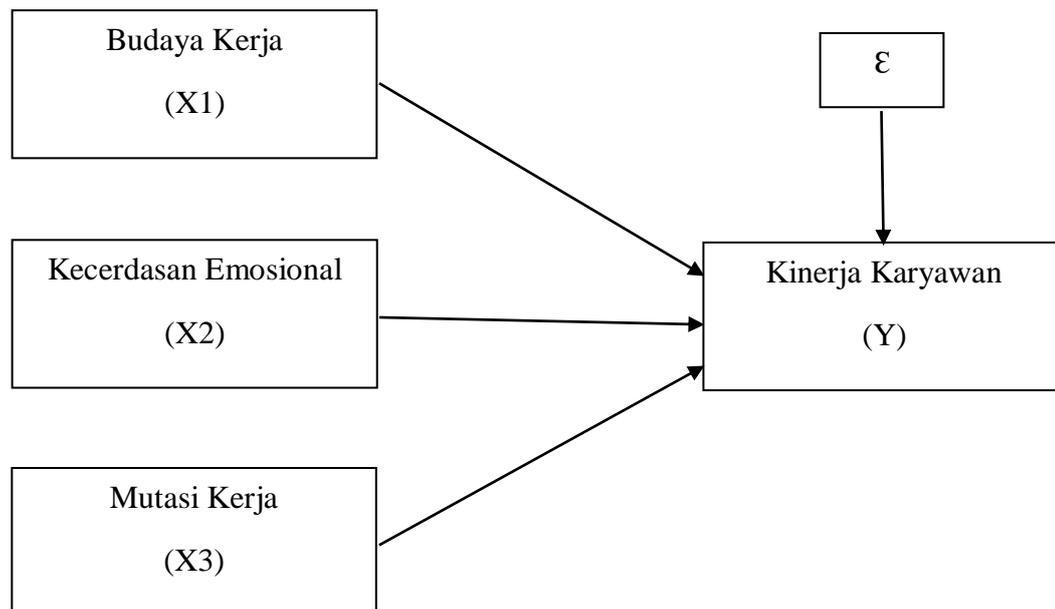
Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh budaya kerja, kecerdasan emosional dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan maka disajikan paradigma penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3.2
Model Penelitian

Keterangan:

X1 = Budaya Kerja

X2 = Kecerdasan Emosional

X3 = Mutasi Kerja

Y = Kinerja karyawan

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kecerdasan emosional dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah diperoleh data yang diperlukan, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

1. Uji Validitas

Menurut Somantri dan Muhidin (2014: 49) suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Adapun formula yang digunakan adalah teknik koefisien korelasi dari *Karl Pearson* menurut Suharsimi dalam (Abdurahman et al. 2011: 240)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = nilai korelasi

X = merupakan skor salah satu pernyataan

Y = merupakan total skor pernyataan

N = merupakan jumlah responden

R hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan 5% maka bila:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas akan menggunakan program SPSS for Window Versi 24.0.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Somantri dan Muhidin (2014: 47) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Teknik *Cronbach* menurut Saefuddin dalam (Somantri dan Muhidin. 2014: 48). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σ_b^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Sebelum dicari jumlah varians butir terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varians tiap butir, kemudian jumlahkan.

Rumus varians yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{n}\right)^2}{n}$$

Dimana :

n = Jumlah responden

x = Nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir pernyataan)

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tidak reliabel.

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 24.0.

3.4.1 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan menggunakan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti: frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

dimana:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban/frekuensi

N = jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

2. Metode *Successive Interval*

Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *successive interval*. Adapun langkah-langkah dari *successive interval* menurut Somantri dan Muhidin (2014: 45) adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
2. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi.
3. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif.

4. Proporsi kumulatif (PK) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternative jawaban.
5. Hitung $SV = \frac{\text{Density of limit} - \text{Density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}} f$.

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu *transformated scale value* : $Y = SV + SV_{\min}$.

3.4.2 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi uji multikolinieritas dengan matriks korelasi antara variabel – variabel bebas, uji heterokedastis dengan menggunakan grafik plot nilai prediksi variabel terikat (ZFRED) dengan residualnya (SRESID), uji normalitas menggunakan uji *Normal P – Plot*, dan uji auto korelasi melalui uji Durbin Watson (DW test).

3.4.2.1 Uji Normalitas

Normalita data dapat ditentukan dengan melihat histogram atau pola distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residunya.

Proses uji normalitas data dilakukan dengan memperlihatkan penyebaran data (titik) pada P-Plot of Regression Standardizer Residual variabel independen, dimana:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi sumsi normalitas.

3.4.2.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel – variabel independen. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* $< 0,10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolineritas pada penelitian tersebut.
- Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* $> 0,10$, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolineritas pada penelitian tersebut.

3.4.2.3 Uji Heterokedastistas

Uji Heterokedastistas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scattersiplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digukankan untuk menentukan heterokedastistas, antara lain:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan heterokedastistas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti tittik – titik penyebaran diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastistas atau terjadi heteros kedastistas.

3.4.2.4 Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi merupakan uji asumsi dalam regresi dimana yang variable depent tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud dari korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan nilai keputusan untuk uji autokorelasi:

- Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

3.4.3 Analisis Regresi Berganda

Untuk mngukur pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen menurut Arikunto (2014), untuk masalah asosiatif hubungan sebab akibat, teknik statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dimana:

y = Kinerja Karyawan

x_1 = Budaya Kerja

x_2 = Kecerdasan Emosional

x_3 = Mutasi Kerja

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variable independent yang mempunyai nilai tertentu.

3.4.4 Koefisien Korelasi (r)

Adalah nilai koefisien yang dapat menyatakan keeratan hubungan diantara dua variabel pernyataan kuat atau tidak kuat hubungan tersebut akan digunakan tafsiran korelasi menurut table r (Terlampir).

3.4.5 Analisis Koefisien Determinasi dan Non Determinasi (r^2 dan $1-r^2$)

Adalah koefisien determinasi ini digunakan untuk menetapkan berapa besarnya dalam satuan persen pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap perubahan variabel terkaitnya (Y). sedangkan variabel koefisien non determinasi digunakan untuk menyatakan pengaruh faktor lainnya selain dari variabel dari variabel X terhadap variabel Y.

3.4.6 Pengujian Hipotesis

Menurut Sekaran dan Roger (2017: 126) tujuan pengujian hipotesis adalah menentukan secara akurat jika hipotesis nol dapat ditolak karena hipotesis alternatif.

3.4.6.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan antara F signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan dengan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikansi (sig). cara yang paling mudah dengan uji sig, dengan ketentuan jika nilai sig < 0,05 maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Jika nilai sig > 0,05 maka model regresi adalah tidak linier. Untuk mempermudah penelitian ini digunakan program SPSS. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut:

Dengan tingkat keyakinan 95% dan derajat kebebasan (df) (n-k-1) maka :

$H_0 : \beta_j = 0$ Budaya Kerja, Kecerdasan Emosional dan Mutasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi barecore di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya.

$H_a : \beta_j \neq 0$ Budaya Kerja, Kecerdasan Emosional dan Mutasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi barecore di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya.

3.4.6.2 Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (masing-masing) terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan tingkat keyakinan 95% derajat kebebasan (n-k) maka

$H_{01} : \beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan

$H_{a1} : \beta_j \neq 0$ ada pengaruh antara Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan

$H_{02} : \beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

$H_{a2} : \beta_j \neq 0$ ada pengaruh antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

$H_{03} : \beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara Mutasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

$H_{a3} : \beta_j \neq 0$ ada pengaruh antara Mutasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS 24,0 dan Microsoft Office Excel 2013.