BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Husein Umar menyatakan bahwa objek penelitian adalah:

"Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu." (2005:303)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa objek penelitian digunakan untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KP-RI KOGURI".

Budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan faktor penyebab, sedangkan kinerja karyawan merupakan faktor akibat. Objek penelitian ini dilakukan pada anggota Koperasi KP-RI KOGURI.

3.2 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif dan pendekatan kuantitatif.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2009:2) "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Metode Deskriptif menurut Sugiyono (2009:206) "Penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi".

Menurut **Umi Narimawati** (2008:21):

"Metode deskriptif adalah metode yang menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui pengungkapan berupa narasi, grafik, maupun gambar."

Pendekatan kuantitatif menurut Mudjarad Kuncoro (2001:102) "Pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manejerial dan ekonomi dimana pendekatan ini terdiri atas perumusan masalah, mencari solusi, menguji solusi, menganalisa hasil dan mengimplemasikan hasil".

Tujuan dari metode kuantitatif yaitu membuat suatu uraian secara sistematis mengenai faktor-faktor dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan antar variabel yang terlibat didalamnya.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Menurut Moh. Nazir (2003:84) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Dari pemaparan di atas maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan desain penelitian yang lebih luas, yang mencangkup proses-proses berikut ini:

1. Sumber masalah

   Peneliti menentukan masalah-masalah sebagai fenomena untuk dasar penelitian.

2. Perumusan masalah

   Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Pada penelitian ini masalah-masalah dirumuskan melalui suatu pertanyaan, yang akan diuji dengan cara yang relevan dan penemuan yang relevan.

3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan

   Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (berhipotesis) maka, peneliti dapat membaca referensi teoritis yang relevan dengan masalah dan berfikir. Selain itu penemuan penelitian sebelumnya yang relevan juga dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap masalah penelitian (hipotesis). Telaah teoritis mempunyai tujuan untuk menyusun kerangka teoritis yang menjadi dasar untuk menjawab atau pertanyaan penelitian yang merupakan tahap penelitian dengan menguji terpenuhinya kriteria pengetahuan yang rasional.

4. Pengajuan hipotesis

   Jawaban terhadap rumusan masalah yang baru didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris (faktual) maka jawaban itu disebut hipotesis. Hipotesis yang

dibuat pada penelitian ini adalah Pengaruh Budaya organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Metode Penelitian

   Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode yang sesuai, pertimbangan ideal untuk memilih metode itu adalah tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisten yang dikehendaki. Sedangkan pertimbangan praktis adalah tersedianya dana, waktu, dan kemudahan yang lain. Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan kuantitatif.

6. Menyusun instrument penelitian

   Peneliti dapat menyusun instrument penelitian. Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data. Pada penelitian ini untuk menguji adanya hubungan dari Budaya Organisasi (Variabel Independen"X_1") dan Kepemimpinan (Variabel Independen"X_2") terhadap Kinerja Karyawan (Variabel dependen"Y") digunakan korelasi *Analisis Regresi Berganda*, dan untuk menguji pengaruh dari Budaya Organisasi (Variabel Independen"X_1") dan Kepemimpinan (Variabel Independen"X_2") terhadap Kinerja Karyawan (Variabel dependen"Y") digunakan koefisien determinasi.

7. Kesimpulan

   Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah, dengan menekankan pada pemecahan masalah berupa informasi mengenai solusi masalah yang bermanfaat sebagai dasar untuk pembuatan keputusan.

3.2.2 Operasional Variabel

Sesuai dengan judul yang telah dipilih yaitu **"**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KP-RI KOGURI", maka penulis menetapkan 2 variabel penelitian yaitu:

1. Variabel *independent* (variabel bebas), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel *dependent* (variabel tidak bebas). Variabel *independent* (variabel X1) dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi dan (variabel X2) Kepemimpinan.
2. Variabel *dependent* (variabel tidak bebas), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independent.* Variabel *dependent* (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1
operasional variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi (variabel X1)	Budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan.	• Keterlibatan (*Involvement*)	• Tingkat partisipasi karyawan • Tingkat rasa kebersamaan dalam organisasi	Ordinal
		• Konsistensi (*consistency)*	• Tingkat penerapan kedisiplinan di perusahaan	Ordinal

	Moeljono Djokosantoso (2003: 17 dan 18)	• Adaptabilitas (*adaptability*)	• Tingkat kemampuan memahami posisi organisasi dan persaingan	Ordinal
		• Misi (*mision*)	• Tingkat komitmen dalam menjalankan misi organisasi	Ordinal
Kepemimpinan (variabel X2)	"Proses mengarahkan, menginstruksikan atau memengaruhi orang lain atau organisasi untuk melaksanakan suatu tugas atau tujuan organisasi". **Dr. Ir. Eddy Soeryanto Soegoto (2002:222)**	• *Purposeful* (Tujuan)	• Tingkat tujuan yang dicapai	Ordinal
		• *Responsible*(Tanggung Jawab)	• Tingkat tanggung jawab yang dimiliki manajer dalam memimpin	Ordinal
		• *Integrity* (Integritas)	• Tingkat integritas seorang pemimipin dalam melaksanakan tugas	Ordinal
		• *Coureqeous*	• Tingkat	Ordinal

		(Keberanian)	keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan	
		• *Patience* (Kesabaran)	• Tingkat kesabaran seorang pemimpin	Ordinal
		• *Listen* (Mendengarkan)	• Tingkat mendengarkan semua masukan	Ordinal
		• *Enthusiasm* (Antusiasme)	• Tingkat antusiasme manajer dalam melaksanakan tugas	Ordinal
		• *Service* (Layanan)	• Tingkat pelayanan dalam memimpin	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang	• Kualitas Kerja	• Tingkat kualitas dalam melaksanakan tugas	Ordinal
		• Kuantitas Kerja	• Tingkat kuantitas dalam melaksanakan kerja	Ordinal

	diberikan kepadanya Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) **(2003: 17 dan 18)**	• Tanggung Jawab	• Tingkat tanggung Jawab terhadap pekerjaan	Ordinal

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

a. Data Primer

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh melalui perantara, sehingga informasi tidak diperoleh langsung dari sumber pertama.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

3.2.3.2.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2007:72)** menjelaskan bahwa:

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulan".

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berda pada satu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota Koperasi KP-RI KOGURI sebanyak 150.

3.2.3.2.2 Sampel

Untuk membuktikan kebenaran jawaban yag masih sementara (hipotesis), maka peneliti melakukan pengumpulan data pada obyek tertentu. Karena obyek dalam populasi terlalu luas maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Menurut **Sugiyono (2007:73)** menjelaskan bahwa :

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Teknik sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan Rancangan Sampel probabilitas (*probability Sampling Design*) bahwa Setiap sampel dipilih berdasarkan prosedur seleksi dan memiliki peluang yang sama untuk dipilih.

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah anggota Koperasi KP-RI KOGURI. Penulis mengambil sampel 50 responden, jumlah sampel 50 orang didasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh **Umar (2000:97)** menyatakan bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima untuk penelitian deskriptif korelasional, minimum 30 subjek. Dengan demikian 50 orang responden dapat mewakili populasi.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Penilitian Kepustakaan (*Library Research*)

   Metode ini dilakukan dengan cara mempelajari, meneliti dan menelaah berbagai sumber berupa buku-buku yang menunjang, majalah-majalah serta studi yang telah didapat di perkuliahan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

   Merupakan metode penelitian mengenai permasalahan yang ada secara langsung ke objek penelitian untuk mendapatkan laporan tahunan perusahaan guna memperoleh data primer berupa laporan keuangan dan data lainnya. Penelitian lapangan meliputi :

   a. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab atau berkomunikasi secara langsung dengan pihak-pihak yang mengenai masalah-masalah keuangan perusahaan.
   b. Observasi yaitu, mengadakan peninjauan atau pengamatan langsung terhadap objek penelitian guna mendapat gambaran keuangan dan kegiatan usaha perusahaan.
   c. Kuesioner adalah proses memperoleh keterangan dengan cara mengisi daftar pertanyaan yang diajukan penanya kepada responden (**Nazir**, 1999:250).

   Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan 1. pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan, baik mengenai

Budaya Organisasi dan Kepemimpinan (*independent*), maupun Kinerja karyawan (*dependent*). Karena data ini berskala ordinal, maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Sugiyono (2006:89), mengatakan bahwa "Jawaban responden diberi skor dengan menggunakan skala likert", seperti terdapat pada tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Skala Likert

Jawaban	Skala Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2006;89)

d. Dokumentasi, yaitu bukti-bukti dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian yang dilakukan penulis untuk dijadikan bahan dalam penyusunan penelitian.

3.2.4.1 Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana alat ukur, dalam ini kuesioner mengukur apa yang hendak di ukur atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut akan mengenai sasarannya, atau semakin menunjukan apa yang seharusnya diukur.

Menurut *Cooper* (2006:720) validitas adalah : *"Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure"*.

Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

Apabila r lebih besar atau sama dengan 0,30, maka item tersebut dinyatakan valid. Hal ini berarti, instrumen penelitian tersebut memiliki derajat ketepatan dalam mengukur variabel penelitian, dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. tetapi apabila r_s lebih kecil dari 0,30, maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis berikutnya atau instrumen tersebut dihilangkan dari pengukuran variabel. Pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan menelaah nilai *Pearson correlation*. Setelah ditemukan bahwa pernyataan-pernyataan (butir) yang digunakan penelitian ini valid, maka selanjutnya pernyataan yang dinyatakan valid diuji reliabilitasnya.

Tabel 3.3
Hasil uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0.861	0.300	Valid
	2	0.848	0.300	Valid
	3	0.886	0.300	Valid
	4	0.847	0.300	Valid
	5	0.788	0.300	Valid
Kepemimpinan	6	0.910	0.300	Valid

	7	0.883	0.300	Valid
	8	0.910	0.300	Valid
	9	0.914	0.300	Valid
	10	0.891	0.300	Valid
	11	0.879	0.300	Valid
	12	0.823	0.300	Valid
	13	0.805	0.300	Valid
Kinerja Karyawan	14	0.912	0.300	Valid
	15	0.908	0.300	Valid
	16	0.933	0.300	Valid
	17	0.788	0.300	Valid
	18	0.915	0.300	Valid
	19	0.860	0.300	Valid
	20	0.889	0.300	Valid
	21	0.780	0.300	Valid

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien validitas lebih besar dari titik kritis (0,300) dinyatakan valid. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koesioner tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang dilakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian azas keakuratan yang ditunjukan pada instrumen pengukuran.

Menurut *Coope*r (2006:716) reliabilitas adalah : *"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with acuracy, precision, and consistency".*

Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan.

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen.

Dengan menggunakan metode *software* pengolahan data yang bernama *(SPSS 16.0 for Windows)* Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method* (*Spearman–Brown Correlation*).

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi dan Kepemimpinan (X1 & X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.933
		N of Items	7[a]
	Part 2	Value	.907
		N of Items	6[b]
	Total N of Items		13
Correlation Between Forms			.945
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.972
	Unequal Length		.972
Guttman Split-Half Coefficient			.971

a. The items are: X1_1, X1_3, X1_5, X2_7, X2_9, X2_11, X2_13.

b. The items are: X1_2, X1_4, X2_6, X2_8, X2_10, X2_12.

Tabel 3.5
Hasil uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.940
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	.861
		N of Items	4[b]
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			.938
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.968
	Unequal Length		.968
Guttman Split-Half Coefficient			.958

a. The items are: Y_14, Y_16, Y_18, Y_20.

b. The items are: Y_15, Y_17, Y_19, Y_21.

Adapun hasil analisis uji reliabilitas pada Spearman-Brown Budaya Organisasi (variabel X1), Kepemimpinan (variabel X2) dan Kinerja Karyawan (variabel Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (variabel X1), Kepemimpinan (variabel X2) dan Kinerja Karyawan (variabel Y)

Variabel	Koefisien Reliabilitas	R kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0.963	0.700	Reliabel
Kepemimpinan	0.946	0.700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.968	0.700	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, diketehui bahwa seluruh item pernyataan hasil uji reliabilitas memiliki nilai koefisien reliabilitas masing-masing sebesar 0,963, 0,946, dan 0,968 lebih besar dari titik kritis (0,700) maka dinyatakan reliabel.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.7
Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Criteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber: Barker et al, 2002; 70

3.2.5 Rancangan Analisis Dan Uji Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

3.2.5.1.1 Analisis Deskriptif/Kualitatif

Analisis Deskriptif/ kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilhat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2 , 3, 4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui

perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.8 sebagai berikut :

Tabel 3.8

Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 - 36.00	Tidak Baik
2	36.01 - 52.00	Kurang Baik
3	52.01 - 68.00	Cukup
4	68.01 - 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif/Kuantitatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan *skala likert* dengan langkah-langkah : yaitu , memberikan nilai pemboboton 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara :

1. Mengolah setiap jawaban dan pertayaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
2. Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel *independent* (X) yaitu X_1, X_2 , …X_n dan variabel *dependent* (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y),…(X_n, Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.
3. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "*Methode of Successive Interval"*.

Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Means of Interval} = \frac{\textit{Density at Lower limit} - \textit{Density at Upper Limit}}{\textit{Area at Below Density Upper Limit} - \textit{Area at Below Lower Limitt}}$$

Langkah kerja pengolahan dan analisis data dalam analisis regresi multiple linier adalah sebagai berikut :

1. Mengubah skala ordinal menjadi skala interval dengan metode interval berurutan *(Method Successive Interval)* untuk variabel bebas maupun terikat yaitu :
   a. Ambil data ordinal hasil kuesioner
   b. Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
   c. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulaif. Untuk data n > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
   d. Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
   e. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*
   f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi = Nilai Skala + | Nilai Skala Minimal | + 1

2. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, dalam hal ini adalah anggota koperasi KP-RI KOGURI digunakan analisis regresi Berganda (*Multiple Regression*).

- **Analisis Koefisien Korelasi Berganda**

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X (Budaya Organisasi dan Kepemimpinan) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) secara bersamaan.

Untuk memahami bagaimana menerapkan rumus korelasi ganda dari penelitian, berikut ini disampaikan contoh perhitungannya.

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

R_{X1X2Y} = Korelasi berganda antara variabel X1 dan X2 dengan Y

X1 = Budaya Organisasi (variabel bebas)

X2 = Kepemimpinan (variabel bebas)

Y = Kinerja Karyawan (variabel terikat)

b1 dan b2 = Koefisien regresi masing-masing variabel

- **Analisis Koefisien Korelasi Pearson**

Untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel Budaya organisasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan digunakan analisis korelasi dan jenis korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson product moment* yang dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$rXY = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber : Sugiyono (2000:182) dalam Umi Narimawati (2007:87)

Dimana:

rXY = koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y,
X = variabel Independen
Y = variabel dependen
n = Jumlah sampel

Nilai r berkisar antara -1,00 sampai dengan 1,00. Jika dalam perhitungan ternyata diperoleh harga r yang lebih besar dari +1 atau lebih kecil dari -1, hal tersebut mengindikasikan adanya kekeliruan dalam perhitungan.

Apabila nilai r negatif berarti terdapat korelasi yang negatif atau hubungan yang berlawanan arah antara variabel X dengan variabel Y. Sedangkan bila nilai r positif berarti terdapat hubungan yang positif atau hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y. Interpretasi harga koefisien korelasi :

a. Jika nilai r > 0, artinya terjadi hubungan linear positif. Semakin besar pula variabel X (bebas), semakin besar pula nilai variabel Y (terikat) dan sebaliknya.
b. Jika nilai r < 0, artinya terjadi hubungan linear negatif. Semakin kecil nilai variabel X (bebas), semakin besar pula nilai variabel Y (terikat) dan sebaliknya.
c. Jika nilai r = 0, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dan variabel Y.
d. Jika nilai r = 1 atau r = -1, telah terjadi hubungan linear sempurna, yaitu berupa garis lurus. Untuk r yang semakin mengarah ke 0, garis semakin tidak lurus.

Tabel 3.9
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber:Sugiyono (2009:184)

- **Analisis Koefisien Determinasi**

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari

perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$. Dalam hal ini ada dua analisis koefisien yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda dan analisis koefisien determinasi parsial dengan penjelasan sebagai berikut;

a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel X1 dan variabel X2 terhadap Y (Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan) secara simultan maka penulis akan menggunakan analisis koefisien determinasi yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = r^2 \, x100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X1 dan variabel X2 terhadap Y (Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan) secara parsial.

Rumus Koefisien determinasinya yang dikemukakan oleh **Gardujati (2003:172)** adalah sebagai berikut:

KD= B x zero order x 100%

Sumber: Gardujati (2003:172)

Keterangan:

B = Beta (nilai *standardized coefficients)*

Zero order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, lemah.

Kd = 1, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat

3.2.5.2 Rancangan Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan tehadap Kinerja Karyawan Koperasi KP-RI KOGURI. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. **Pengujian Secara Simultan/Total.**

   Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{Regresi} / k}{JK_{(Residu)} / \{n-(k+1)\}}$$

Dimana :

JK_{residu} = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama–sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan micro-soft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (Budaya organisasi dan Kepemimpinan) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (Kinerja Karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono ,2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson*.

- **Hipotesis**

Ho : Semua βi = 0, Secara simultan Pengaruh Budaya organisasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh tehadap Kinerja Karyawan Koperasi KP-RI KOGURI.

H_1 : Ada $\beta i \neq 0$ Secara simultan Pengaruh Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh tehadap Kinerja Karyawan Koperasi KP-RI KOGURI.

- **Kriteria pengujian**

  H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho yxi \neq 0$. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol , maka dilakukan pengujian secara parsial.

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

- Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$\mathbf{t}\ \text{hitung}\ (X1,2) = \frac{\mathbf{b}_{1,2}}{\mathbf{se}\ (b_{1,2})}$$

Keterangan:

$\mathbf{t}$ hitung $(X_{1,2})$ = Nilai $\mathbf{t}$ hitung X_1 (Budaya Organisasi) dan Nilai $\mathbf{t}$ hitung X_2 (Kepemimpinan)

b1 dan b2 = Koefisien regresi masing-masing variabel

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

a. Hipotesis

$H_{01.}\ \beta_1 = 0$, Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KP-RI KOGURI.

$H_{11}.\beta_1 \neq 0$, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KP-RI KOGURI.

$H_{02}.\beta_2 = 0$, Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KP-RI KOGURI.

$H_{22}.\beta_2 \neq 0$, Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KP-RI KOGURI.

b. Kriteria pengujian

Untuk mengetahui apakah Ho diterima atau ditolak, digunakan uji signifikasi yaitu :

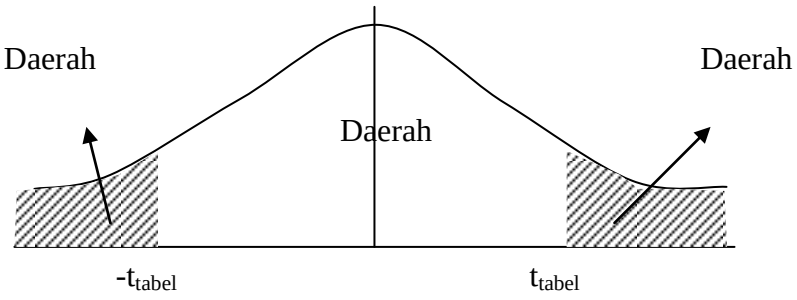
Jika t hitung > t tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho = ditolak, H_1 diterima

Jika t hitung < t tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho = diterima, H_1 ditolak

Dimana :

1. Dengan tingkat signifikasi (α) = 0,05
2. Derajat kebebasan (dk) = n-2

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan H_1 :



Gambar 3.1

Daerah penerimaan dan penolakan Ho