

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas atau variabel independen (X_1), budaya organisasi sebagai variabel bebas atau variabel independen (X_2) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Penelitian ini dilakukan di salah satu industri *medical equipment* yaitu di PT. Sugih Instrumendo abadi yang berlokasi di Jalan Tembakan RT.1/01, Desa Cipeundeuy Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus objek penelitian adalah tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari perspektif ilmu manajemen khususnya Perilaku Organisasi. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT. Sugih Instrumendo abadi.

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun maka pendekatan yang digunakan menurut Husein Umar (2008:45) adalah pendekatan *cross sectional*, yaitu “Metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2012:2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Travens dalam Husein Umar (2008:21) menjelaskan bahwa Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:8) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam penelitian ini diuji mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi. Penelitian deskriptif di sini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2013:11) metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mendengarkan kuisioner,

test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Sedangkan Malhotra (2010:96) menyatakan bahwa:

Explanatory survey dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan ke dalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. Penjelasan penelitian dalam bentuk wawancara mendalam atau kelompok fokus dapat memberikan wawasan yang berharga.

Berdasarkan pengertian tersebut penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2012:38) menyatakan bahwa “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari ditarik kesimpulannya.” Sedangkan Kerlinger dalam Sugiyono (2012:38) mengemukakan ‘Variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari.’

Operasionalisasi variabel dilakukan untuk membatasi agar pembahasan tidak terlalu meluas. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan sebagai variabel X_1 , Budaya Organisasi sebagai variabel X_2 , dan Variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel Y . Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah variabel bebas atau variabel independen, variabel Budaya Organisasi (X_2) adalah variabel bebas atau variabel independen,

sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel terikat atau variabel dependen dengan skala pengukuran menggunakan skala ordinal. Menurut Anwar Sanusi (2013:55) “Skala ordinal (*ordinal scale*) adalah skala pengukuran yang menyatakan sesuatu lebih dari (hal) yang lain. Skala ordinal memberikan nilai peringkat terhadap dimensi konstruk atau variabel yang diukur sehingga menunjukkan suatu urutan penilaian atau tingkat preferensi.” Rincian operasionalisasi variabel X_1 , variabel X_2 , dan variabel (Y) dirumuskan sebagai berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel/ Konsep	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Menurut Rivai 2011:42)	Berorientasi tugas	• Memberikan arahan dalam melaksanakan tugas	Tingkat pimpinan memberikan arahan dalam melaksanakan tugas	Ordinal	1
			• Menjelaskan standar operasional pekerjaan	Tingkat pimpinan menjelaskan standar operasional pekerjaan	Ordinal	2
			• Menjelaskan target pencapaian tugas	Tingkat pimpinan menjelaskan target pencapaian tugas	Ordinal	3
			• Memberikan pengarahan terhadap aktivitas kerja	Tingkat pimpinan memberikan pengarahan terhadap aktivitas kerja	Ordinal	4
			• Memantau perkembangan pekerjaan karyawan	Tingkat pimpinan memantau perkembangan pekerjaan	Ordinal	5

Variabel/ Konsep	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				karyawan		
			<ul style="list-style-type: none"> • Mengutamakan hasil kerja yang optimal 	Tingkat pimpinan mengutamakan hasil kerja yang optimal	Ordinal	6
			<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan permasalahan didalam pekerjaan 	Tingkat pimpinan menyelesaikan permasalahan didalam pekerjaan	Ordinal	7
		Berorientasi hubungan	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja 	Tingkat pimpinan memberikan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja	Ordinal	8
			<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menjalankan tugas 	Tingkat pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menjalankan tugas	Ordinal	9
			<ul style="list-style-type: none"> • Bersikap ramah kepada karyawan 	Tingkat pimpinan bersikap ramah kepada karyawan	Ordinal	10
			<ul style="list-style-type: none"> • Membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan di dalam pekerjaan 	Tingkat pimpinan membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan di dalam pekerjaan	Ordinal	11
			<ul style="list-style-type: none"> • Menerima keluhan dari karyawan 	Tingkat pimpinan menerima keluhan dari karyawan	Ordinal	12
			<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan 	Tingkat pimpinan memberikan penghargaan	Ordinal	13

Variabel/ Konsep	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				atas prestasi kerja karyawan		
		Berorientasi perubahan	<ul style="list-style-type: none"> Memandang permasalahan sebagai tantangan dalam bekerja 	Tingkat pimpinan memandang permasalahan sebagai tantangan dalam bekerja	Ordinal	14
			<ul style="list-style-type: none"> Mengembangkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja karyawan 	Tingkat pimpinan mengembangkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja karyawan	Ordinal	15
			<ul style="list-style-type: none"> Membuat perubahan dalam pekerjaan untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan 	Tingkat pimpinan membuat perubahan dalam pekerjaan untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan	Ordinal	16
			<ul style="list-style-type: none"> Memberikan dukungan kepada karyawan atas gagasan baru untuk memajukan perusahaan 	Tingkat pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan atas gagasan baru untuk memajukan perusahaan	Ordinal	17
			<ul style="list-style-type: none"> Bekerja sama dengan pihak yang mampu mendukung terwujudnya perubahan 	Tingkat pimpinan bekerja sama dengan pihak yang mampu mendukung terwujudnya perubahan	Ordinal	18
Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan,	<i>Innovation</i> (Inovasi)	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan dapat menyampaikan gagasan baru mengenai pekerjaan 	Tingkat karyawan dapat menyampaikan gagasan baru mengenai pekerjaan	Ordinal	19

Variabel/ Konsep	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Menurut Wibowo 2013:19)		• Bersedia memberikan gagasan baru untuk memajukan perusahaan	Tingkat karyawan memberikan gagasan baru untuk memajukan perusahaan	Ordinal	20
			• Karyawan dapat mengembangka n cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat karyawan dapat mengembangka n cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	21
		<i>Stability</i> (Stabilitas)	• Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	Tingkat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	Ordinal	22
			• Karyawan mentaati tata tertib perusahaan	Tingkat karyawan mentaati tata tertib perusahaan	Ordinal	23
			• Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan	Tingkat karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan	Ordinal	24
		<i>Orientation toward people</i> (orientasi pada orang)	• Karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan	Tingkat karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan	Ordinal	25
			• Karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir	Tingkat karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir	Ordinal	26
			• Karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai	Tingkat karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai	Ordinal	27

Variabel/ Konsep	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			<ul style="list-style-type: none"> Saling memberikan dukungan kepada rekan kerja 	Tingkat karyawan saling memberikan dukungan kepada rekan kerja	Ordinal	28
		<i>Result-orientation</i> (orientasi pada hasil)	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan dapat menggunakan waktu secara optimal 	Tingkat karyawan dapat menggunakan waktu secara optimal	Ordinal	29
			<ul style="list-style-type: none"> Karyawan melaksanakan tugas sesuai standar perusahaan 	Tingkat karyawan melaksanakan tugas sesuai standar perusahaan	Ordinal	30
			<ul style="list-style-type: none"> Karyawan mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja 	Tingkat karyawan mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja	Ordinal	31
			<ul style="list-style-type: none"> Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai target perusahaan 	Tingkat karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai target perusahaan	Ordinal	32
			<i>Easygoingness</i> (bersikap tenang)	<ul style="list-style-type: none"> Hubungan karyawan dengan rekan kerja bersifat kekeluargaan 	Tingkat hubungan karyawan dengan rekan kerja bersifat kekeluargaan	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak tergesa-gesa 		Tingkat karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak tergesa-gesa	Ordinal	34
		<ul style="list-style-type: none"> Karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja 		Tingkat karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja	Ordinal	35
		<i>Attention to detail</i> (perhatian pada hal detail)	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan memeriksa kelengkapan sebelum bekerja 	Tingkat karyawan memeriksa kelengkapan sebelum bekerja	Ordinal	36
			<ul style="list-style-type: none"> Karyawan memeriksa 	Tingkat karyawan	Ordinal	37

Variabel/ Konsep	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			kembali pekerjaan yang telah dikerjakan	memeriksa kembali pekerjaan yang telah dikerjakan		
			<ul style="list-style-type: none"> Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan 	Tingkat karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	38
		<i>Collaborative orientation</i> (orientasi pada kolaborasi)	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan lebih menyukai bekerja sama dengan rekan kerja daripada berkerja secara individu 	Tingkat karyawan lebih menyukai bekerja sama dengan rekan kerja daripada berkerja secara individu	Ordinal	39
			<ul style="list-style-type: none"> Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja 	Tingkat karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	40
			<ul style="list-style-type: none"> Karyawan bersedia untuk bekerja dalam tim 	Tingkat karyawan bersedia untuk bekerja dalam tim	Ordinal	41
			<ul style="list-style-type: none"> Karyawan bersedia membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan 	Tingkat karyawan bersedia membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	42
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kemampuan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi. (Menurut Wibowo)	<i>Quality of work</i> (Kualitas Kerja)	<ul style="list-style-type: none"> Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan 	Tingkat karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan	Ordinal	43
			<ul style="list-style-type: none"> Teliti dalam melakukan pekerjaan 	Tingkat karyawan teliti dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	44
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu bekerja dengan rapi sesuai dengan aturan perusahaan 	Tingkat karyawan mampu bekerja dengan rapi sesuai dengan	Ordinal	45

Variabel/ Konsep	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	2012:38)			aturan perusahaan		
			<ul style="list-style-type: none"> Mengerjakan pekerjaan dengan tidak tergesa-gesa 	Tingkat karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak tergesa-gesa	Ordinal	46
		<i>Quantity of work performed</i> (Kuantitas Pekerjaan yang Dilakukan)	<ul style="list-style-type: none"> Mengerjakan pekerjaan melebihi target yang ditentukan 	Tingkat karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan	Ordinal	47
			<ul style="list-style-type: none"> Mengerjakan pekerjaan tepat waktu 	Tingkat karyawan mengerjakan pekerjaan tepat waktu	Ordinal	48
			<ul style="list-style-type: none"> Berambisi untuk bekerja melampaui target 	Tingkat karyawan berambisi untuk bekerja melampaui target	Ordinal	49
		<i>Interpersonal effectiveness</i> (Efektivitas Pekerjaan yang Dilakukan)	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja 	Tingkat karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	50
			<ul style="list-style-type: none"> Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja 	Tingkat karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	Ordinal	51
			<ul style="list-style-type: none"> Memiliki hubungan yang baik dengan atasan 	Tingkat karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan	Ordinal	52
		<i>Competencies</i> (Kompetensi)	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan 	Tingkat karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan	Ordinal	53
			<ul style="list-style-type: none"> Karyawan mampu menggunakan 	Tingkat karyawan mampu	Ordinal	54

Variabel/ Konsep	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			peralatan yang digunakan untuk bekerja	menggunakan peralatan yang digunakan untuk bekerja		
			<ul style="list-style-type: none"> Memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan 	Tingkat karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan	Ordinal	55
			<ul style="list-style-type: none"> Karyawan memahami tugas dalam melaksanakan pekerjaan 	Tingkat karyawan memahami tugas dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	56

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

3.2.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian adalah sumber dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian ini terdapat dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Anwar Sanusi (2013:104) menyatakan bahwa “Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain.”

Adapun sumber-sumber data penelitian sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam melaksanakan penelitian, diperoleh secara langsung dari karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi, yaitu melalui penyebaran angket pada pihak-pihak yang dijadikan objek penelitian.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diambil dari sumber-sumber lain yang mendukung, seperti buku-buku, data, artikel, dokumen kantor yang memiliki keterkaitan dalam penelitian ini, jurnal serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan, dan lain-lain.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Jenis Data	Sumber Data	Kategori Data
1.	Wawancara pra penelitian dengan karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi	Karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi	Primer
2.	Data penilaian kinerja karyawan bagian produksi per-departemen PT Sugih Instrumendo Abadi Tahun 2009-2013	HRD PT Sugih Instrumendo Abadi Tahun 2009-2013	Sekunder
3.	Rekapitulasi kehadiran karyawan bagian produksi PT Sugih Instrumendo Abadi Tahun 2011-2013	Hasil pengolahan data Primer HRD PT Sugih Instrumendo Abadi Tahun 2011-2013	Sekunder
4.	Data karyawan bagian produksi per-departemen PT Sugih Instrumendo Abadi Tahun 2014	HRD PT Sugih Instrumendo Abadi Tahun 2014	Sekunder
5.	Jumlah karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi Tahun 2014	HRD PT Sugih Instrumendo Abadi Tahun 2014	Sekunder

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

Menurut Margono (2010:118), “Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan”. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:80) mendefinisikan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Berdasarkan pengertian populasi, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yakni karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi sebanyak N= 280 orang.

3.2.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:215) sampel adalah “sebagian dari populasi itu”. Populasi itu misalnya penduduk diwilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Sementara itu, Margono (2010:121) mengemukakan bahwa sampel adalah “sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh (monster) yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu”.

Pada penelitian ini, tidak mungkin semua populasi dapat diteliti oleh penulis, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu keterbatasan biaya, keterbatasan tenaga dan keterbatasan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar seperti populasi dari karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi Padalarang, dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut.

Berdasarkan pengertian sampel yang dikemukakan di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian, yaitu sebagian dari karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi Padalarang. Adapun

rumus yang digunakan untuk mengukur sampel, digunakan rumus Slovin yang dikemukakan Sangadji dan Sopiah (2010:189). Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 10%. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang tidak dapat ditolerir

Adapun perhitungan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$N = 280 \quad e = 0,1$$

Maka:

$$n = \frac{280}{1 + (280 \cdot (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{280}{3,8} = 73,68 = 74 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 74 orang.

3.2.4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang bertujuan untuk dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sama seperti menurut Sugiyono (2013:116) bahwa teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Selanjutnya menurut Suharsimi Arikunto (2010:116) teknik

pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Secara umum terdapat dua teknik sampling menurut Naresh K. Maholtra (2010:375) yaitu: (1) teknik *probability*, dan (2) teknik *non-probability*. Teknik *sampling probability* adalah teknik yang memberi peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik *sampling non probability* adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur sampel, pengambilan sampel dibedakan berdasarkan level jabatan, oleh karena itu digunakan *stratified random sampling*. Adapun data dalam penarikan jumlah sampel disajikan dalam Tabel 3.3 berikut ini.

TABEL 3.3
TEKNIK PENARIKAN SAMPEL

Departemen	Jumlah	Perhitungan	Jumlah Sampel
Manajer	6	$6/280 \times 74 = 2$	2
Supervisor	27	$27/280 \times 74 = 7$	7
Staff/Operator	247	$247/280 \times 74 = 65$	65
Jumlah	280		74

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data mengacu pada cara

apa yang perlu dilakukan dalam penelitian agar dapat memperoleh data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan pada PT Sugih Instrumendo Abadi.
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs web-site, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan pada PT Sugih Instrumendo Abadi.
3. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak PT Sugih Instrumendo Abadi. Wawancara ini dilakukan kepada Manajer dan karyawan bagian HRD PT. Sugih Instrumendo Abadi.
4. Kuesioner (angket), dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi, kuesioner ini mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X_1 yaitu Gaya Kepemimpinan, X_2 yaitu Budaya Organisasi dan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.

3.2.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum pelaksanaan penelitian terlebih dahulu dilakukan tahap persiapan diantaranya melaksanakan orientasi lapangan penelitian pendahuluan. Orientasi lapangan dilakukan antara lain untuk mengumpulkan bahan/informasi bagi penyusunan instrument/alat ukur penelitian. Penelitian pendahuluan dimaksudkan untuk mengadakan kesahihan (*Validity*) dan keterandalan (*Realibility*) alat ukur yang telah disusun dalam penelitian ini.

3.2.6.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, artinya bahwa instrumen yang dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas instrument dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada suatu objek yang diteliti. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:211) bahwa:

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Rumus yang digunakan untuk tujuan ini adalah rumus korelasi *Product*

Moment yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Anwar Sanusi, 2013:77)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
 X = skor butir
 Y = skor total butir
 n = jumlah sampel (responden)

“Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas ($n - 2$). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid.” (Anwar Sanusi, 2013:77)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Perhitungan validitas item instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 21.0 for windows. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.4 dibawah ini:

TABEL 3.4
INTERPRETASI 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 (2013:250)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari peserta yang sama. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel X, kinerja karyawan sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X_1 adalah 18 pertanyaan, jumlah pertanyaan variabel X_2 adalah 24 pertanyaan, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 14 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 10% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,378. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,378**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
GAYA KEPEMIMPINAN (X_1)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Berorientasi Tugas				

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
1	Pimpinan selalu memberikan arahan dalam melaksanakan tugas	0,803	0,378	Valid
2	Pimpinan selalu menjelaskan standar operasional pekerjaan	0,673	0,378	Valid
3	Pimpinan selalu menjelaskan target pencapaian tugas	0,779	0,378	Valid
4	Pimpinan selalu memberikan pengarahan terhadap aktivitas kerja	0,724	0,378	Valid
5	Pimpinan selalu memantau perkembangan pekerjaan karyawan	0,858	0,378	Valid
6	Pimpinan selalu mengutamakan hasil kerja yang optimal	0,587	0,378	Valid
7	Pimpinan mampu menyelesaikan permasalahan didalam pekerjaan	0,906	0,378	Valid
Berorientasi Hubungan				
8	Pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja	0,611	0,378	Valid
9	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menjalankan tugas	0,899	0,378	Valid
10	Pimpinan selalu bersikap ramah kepada karyawan	0,803	0,378	Valid
11	Pimpinan selalu membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan di dalam pekerjaan	0,726	0,378	Valid
12	Pimpinan selalu menerima keluhan dari karyawan	0,581	0,378	Valid
13	Pimpinan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan	0,629	0,378	Valid
Berorientasi Perubahan				
14	Pimpinan memandang permasalahan sebagai tantangan dalam bekerja	0,553	0,378	Valid
15	Pimpinan selalu mengembangkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja karyawan	0,560	0,378	Valid
16	Pimpinan dapat membuat perubahan dalam pekerjaan untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan	0,796	0,378	Valid
17	Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada karyawan atas gagasan baru untuk memajukan perusahaan	0,651	0,378	Valid
18	Pimpinan selalu bekerja sama dengan pihak yang mampu mendukung terwujudnya perubahan	0,579	0,378	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen gaya kepemimpinan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada indikator berorientasi tugas dengan item pertanyaan pimpinan mampu menyelesaikan permasalahan didalam pekerjaan

Yuyun Wahyuni, 2015

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUGIH INSTRUMENDO ABADI DI PADALARANG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang bernilai 0,906. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator berorientasi perubahan dengan item pertanyaan pimpinan memandang permasalahan sebagai tantangan dalam bekerja yang bernilai 0,553, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sedang. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel budaya organisasi yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X_2 .

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
BUDAYA ORGANISASI (X_2)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Inovasi (<i>Innovation</i>)				
1	Saya dapat menyampaikan gagasan baru mengenai pekerjaan	0,652	0,378	Valid
2	Saya selalu memberikan gagasan baru untuk memajukan perusahaan	0,639	0,378	Valid
3	Saya dapat mengembangkan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	0,835	0,378	Valid
Stabilitas (<i>Stability</i>)				
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	0,832	0,378	Valid
5	Saya selalu mentaati tata tertib perusahaan	0,639	0,378	Valid
6	Saya selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan	0,835	0,378	Valid
Orientas Pada Orang (<i>Orientation toward people</i>)				
7	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan	0,832	0,378	Valid
8	Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir	0,790	0,378	Valid
9	Saya selalu mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai	0,626	0,378	Valid
10	Saya selalu memberikan dukungan kepada rekan kerja	0,781	0,378	Valid
Orientasi Pada Hasil (<i>Result-orientation</i>)				
11	Saya dapat menggunakan waktu secara optimal	0,618	0,378	Valid
12	Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan standar perusahaan	0,599	0,378	Valid
13	Saya mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja	0,587	0,378	Valid
14	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai target perusahaan	0,761	0,378	Valid

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Bersikap Tenang (<i>Easygoingness</i>)				
15	Hubungan saya dengan rekan kerja bersifat kekeluargaan	0,865	0,378	Valid
16	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tidak tergesa-gesa	0,738	0,378	Valid
17	Saya merasa nyaman berada di tempat kerja	0,718	0,378	Valid
Perhatian Pada Hal Detail (<i>Attention to detail</i>)				
18	Saya selalu memeriksa kelengkapan sebelum bekerja	0,614	0,378	Valid
19	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah dikerjakan	0,609	0,378	Valid
20	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0,520	0,378	Valid
Orientasi Pada Kolaborasi (<i>Collaborative orientation</i>)				
21	Saya lebih menyukai bekerja sama dengan rekan kerja daripada berkerja secara individu	0,764	0,378	Valid
22	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0,599	0,378	Valid
23	Saya bersedia untuk bekerja dalam tim	0,724	0,378	Valid
24	Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,624	0,378	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen budaya organisasi dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator bersikap tenang (*easygoingness*) dengan item pertanyaan hubungan saya dengan rekan kerja bersifat kekeluargaan yang bernilai 0,865. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator perhatian pada hal detail (*attention to detail*) dengan item pertanyaan saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang bernilai 0,520, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sedang. Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
----	------------	--------------	-------------	------

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>)				
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan	0,588	0,378	Valid
2	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	0,692	0,378	Valid
3	Saya mampu bekerja dengan rapi sesuai dengan aturan perusahaan	0,705	0,378	Valid
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tidak tergesa-gesa	0,652	0,378	Valid
Kuantitas Pekerjaan yang Dilakukan (<i>Quantity of work performed</i>)				
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan	0,563	0,378	Valid
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu	0,624	0,378	Valid
7	Saya berambisi untuk bekerja melampaui target	0,786	0,378	Valid
Efektifitas Hubungan Interpersonal (<i>Interpersonal Effectiveness</i>)				
8	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0,628	0,378	Valid
9	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0,527	0,378	Valid
10	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	0,834	0,378	Valid
Kompetensi (<i>Competencies</i>)				
11	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan	0,582	0,378	Valid
12	Saya mampu menggunakan peralatan yang digunakan untuk bekerja	0,861	0,378	Valid
13	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan	0,853	0,378	Valid
14	Saya memahami tugas dalam melaksanakan pekerjaan	0,919	0,378	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator kompetensi (*competencies*) dengan item pertanyaan hubungan saya dengan rekan kerja bersifat kekeluargaan yang bernilai 0,919. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator efektifitas hubungan interpersonal (*interpersonal effectiveness*) dengan item pertanyaan saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang bernilai 0,527, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sedang.

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Anwar Sanusi (2013:80) mengemukakan:

Realibilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, realibilitas ini mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya juga. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yaitu dilakukan dengan jalan membelah dua skor masing-masing jumlah item, yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown, yaitu :

$$r_{sb} = \frac{2r_{pm}}{1+r_{pm}}$$

(Anwar Sanusi, 2013:83)

Keterangan:

r_{sb} = nilai realibilitas instrumen

r_b = nilai korelasi product moment

Pengujian reliabilitas tersebut menurut Sugiyono (2012:190) dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_1) $> r_{tabel}$ dengan signifikansi 10% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_1) $\leq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 10% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 for Windows diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0,378.

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,941	0,378	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,972	0,378	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,942	0,378	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

3.2.7 Teknik Analisis Data

Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui karakteristik responden.

2. Tabulasi data. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Pemberian skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan skala pengukuran menggunakan skala ordinal. Pernyataan yang diajukan dalam angket terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, berikut diperlihatkan pada Tabel 3.9.

TABEL 3.9
KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat mampu/ sangat sesuai	5
Tinggi/ baik/ mampu/ sesuai	4
Kurang tinggi/ kurang baik/ kurang mampu/ kurang sesuai	3
Rendah/ buruk/ tidak mampu/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak mampu/ sangat tidak sesuai	1

b. Menjumlahkan skor pada setiap item

c. Menyusun rangking skor pada setiap variabel penelitian

3. Pengujian

Untuk mneguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear ganda.

3.2.7.1 Analisis Deskriptif

Data mentah yang telah terkumpul dari hasil kuisisioner atau survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat pada penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi Padalarang. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian, melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian dalam bentuk informasi yang lebih ringkas.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat kuantitatif serta digunakan untuk melihat faktor penyebab. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap Gaya Kepemimpinan yang meliputi: Berorientasi Tugas, Berorientasi Hubungan, Berorientasi Perubahan.

2. Analisis Deskriptif Variabel X_2 (Budaya Organisasi)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap budaya organisasi yang meliputi: *Innovation, Stability, Orientation toward people, Result-orientation, Easygoingness, Attention to detail, Collaborative orientation.*

3. Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel Y yang diteliti terfokus pada Kinerja Pegawai yang meliputi: *Quality of work, Quantity of work performed, Interpersonal effectiveness, and Competencies.*

Untuk mengkatagorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

TABEL 3.10
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Muhammad Ali dalam Dewi (2012:56)

3.2.7.2 Analisis Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu menggunakan analisis regresi liner berganda dan analisis korelasi karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Tahap awal dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah mentransformasikan data yang diteliti menggunakan *Method of Successive Interval.*

A. *Method of Successive Interval (MSI)*

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penetapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi
- a. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden
- b. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- c. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
- d. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

- e. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + NS_{min}]$$

- f. Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistic parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh

signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,10$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 , terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2013:277), “Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor dimanipulasi.” Regresi linear berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

(Sugiyono, 2013:277)

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a , b_1 , dan b_2 adalah sebagai berikut.

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2

akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik dan turunnya X_1 dan

X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

100% = konstanta

TABEL 3.11
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
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 (2012:184)

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis

Yuyun Wahyuni, 2015

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SUGIH INSTRUMENTO ABADI DI PADALARANG

Universitas Padjadjaran | www.padjadjaran.ac.id | perpustakaan.upi.edu

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n - (k - 1)]}$$

regresi linier ganda. Untuk uji simultan regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

Sumber: Anwar Sanusi (2011:143)

Keterangan:

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

SSR = keterangan regresi

SSE = keragaman kesalahan

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel penelitian

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Sumber: Anwar Sanusi (2013:144)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} , dengan taraf kesalahan $\alpha = 10\%$ atau $\alpha = 0,10$ dengan derajat dk (n-2) serta uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, maka:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Yuyun Wahyuni, 2015

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUGIH INSTRUMENTO ABADI DI PADALARANG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

3. Hipotesis 3

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.