

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian yang Digunakan

Pengumpulan data yang dilakukan dalam menyelesaikan penelitian ini berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di dalam penelitian ini. Penelitian yang akan digunakan adalah penelitian bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diambil dari analisis data dari sampel yang bertujuan untuk menjelaskan ciri-ciri sampel yang mana hasil tersebut memiliki makna (Kris H. Timotius, 2017:96). Penelitian deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah deskriptif yaitu rumusan masalah nomor 1, 2 dan 3 agar mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan di konveksi Vania Collection Kab Bandung. Hasil observasi tersebut, selanjutnya akan di susun secara sistematis dan di analisis untuk dapat di ambil kesimpulannya.

Sedangkan, penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang hasilnya diketahui dan dapat dibuktikan setelah dilakukan tes perhitungan dan secara empirik (Syukra Alhamda, 2018:12). Metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah pada nomor 4, 5 dan 6 agar mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, serta pengaruh variabel moderasi

dalam memoderasi variabel independen terhadap variabel dependen yaitu, motivasi kerja dapat memoderasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja dapat memoderasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode verifikatif dapat memberikan kesimpulan mengenai besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, serta variabel moderasi yang dapat memoderasi variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk pengumpulan data di lapangan dilakukan survei. Metode survei adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok.

3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di konveksi Vania Collection dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi, masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabel nya.

3.2.1. Definisi Variabel Penelitian

Menurut Noor (2014:4), variabel penelitian adalah sesuatu yang memiliki variasi nilai. Penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga macam variabel, yaitu variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) dan variabel moderasi. Variabel independen adalah yang mempengaruhi sebab timbulnya variabel

dependen dengan simbol (X) pada penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang menjadi variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2), variabel dependen yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel independen variabel ini diberi tanda (Y) yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja karyawan, variabel moderasi adalah variabel yang bersifat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat variabel ini di beri tanda (M) serta yang menjadi variabel moderasi yaitu motivasi kerja. Berikut penjelasannya :

1. Variabel Independen (X)

- a. Budaya organisasi (X_1) : budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma- norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Dimensi budaya organisasi berikut menurut Edison (2016: 131) Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, Orientasi tim.
- b. Kepemimpinan (X_2) : Proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha situasi tertentu. Upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Dimensi kepemimpinan menurut Tohardi (2013:222) yaitu pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan, memotivasi karyawan.

2. Variabel Dependen (Y)

Kinerja karyawan (Y) hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang

dihasilkan selama satu periode waktu. Dimensi kinerja karyawan menurut Irham Fahmi (2013;127) ada 5 yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

3. Variabel Moderasi (M)

Motivasi kerja Motivasi (M) Motivasi kerja merupakan Motivasi adalah pemberian dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh hirarki lima (5) kebutuhan, antara lain, yaitu : *Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)*, *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)*, *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*, *Kebutuhan Penghargaan (appreciation Needs)*, *Kebutuhan Aktualisasi Diri (self-Actualization Needs)*” Robbins dan Judge (2010:223).

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Setelah itu mungkin peneliti melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Kesadaran Diri	Kepuasan terhadap pekerjaan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya	Interval
			Mengembangkan diri dan kemampuan	Tingkat usaha karyawan untuk me-	Interval

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya organisasi	Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu Edison (2016: 119)			ngembang-kan diri dan kemampuannya	
			Menaati peraturan	Tingkat usaha karyawan dalam menaati aturan yang ada	Interval
		Keagresifan	Memiliki inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan	Tingkat kemampuan karyawan yang penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan	Interval
			Menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik	Tingkat menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik	Interval
		Kepribadian	Saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan	Tingkat saling menghormati dan memberikan salam pada saat berjumpa	Interval
			Saling membantu	Tingkat antara anggota kelompok saling membantu	Interval
			Saling menghagai perbedaan pendapat	Tingkat masing-masing anggota saling menghargai	Interval

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
				perbedaan pendapat	
		Performa	Mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya	Tingkat mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya	Interval
			Berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna	Tingkat berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna	Interval
			Berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien	Tingkat kebiasaan untuk bekerja dengan efektif dan efisien	Interval
		Orientasi Tim	Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan	Tingkat bagaimana tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan	Interval
			Penyelesaian masalah yang baik	Tingkat penyelesaian masalah dengan baik	Interval
		Pengarahan	Pengarahan yang diberikan pimpinan jelas dan dapat dimengerti	Tingkat pengarahan yang diberikan pimpinan jelas dan dapat dimengerti	Interval
			Pemahaman pegawai terhadap instruksi atau perintah yang diberikan pimpinan	Tingkat pemahaman pegawai terhadap instruksi atau perintah	Interval

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepemimpinan	Kepemimpinan merupakan upaya untuk memengaruhi individu dan kelompok melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Tohardi (2013:222)			yang diberikan pimpinan	
		Komunikasi	Kemampuan menciptakan komunikasi yang baik antara pegawai dengan pimpinan	Tingkat antara pegawai dengan atasan kemampuan menciptakan komunikasi yang baik	Interval
			Kerjasama yang tercipta antara pimpinan dengan pegawai berjalan dengan baik	Tingkat kerjasama yang tercipta antara pimpinan dengan pegawai berjalan dengan baik	
		Pengambilan Keputusan	Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat situasi dan kondisi pada saat itu	Tingkat pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat situasi dan kondisi pada itu	Interval
		Memotivasi karyawan	Memberikan motivasi atau semangat kepada setiap pegawai harus objektif	Tingkat motivasi atau semangat kerja setiap pegawai harus objektif	Interval
Pimpinan memahami kebutuhan pegawai	Tingkat pimpinan memahami kebutuhan pegawai				
		Kebutuhan untuk fisiologis	Kebutuhan untuk mencapai kebutuhan	Tingkat Kebutuhan untuk mencapai	Interval

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja	<p>Motivasi adalah pemberian dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh hirarki lima (5) kebutuhan, antara lain, yaitu :</p> <p>Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological Needs</i>), Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety Needs</i>), Kebutuhan Sosial (<i>Social Needs</i>), Kebutuhan Penghargaan (<i>appreciation Needs</i>), Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>self-Actualization Needs</i>)".</p> <p>Robbins dan Judge (2010:223)</p>		fisiologis (makan,minum,bernafas)	kebutuhan fisiologis (makan,minum,bernafas)	
			Kebutuhan untuk mendapatkan gaji dan perlindungan fisik	Tingkat Kebutuhan untuk mendapatkan gaji dan perlindungan fisik	Interval
		Kebutuhan untuk berafiliasi. (kebutuhan sosial)	Kebutuhan untuk di terima	Tingkat Kebutuhan untuk di terima	Interval
			Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antara pegawai	Tingkat Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antara pegawai	Interval
		Kebutuhan akan rasa aman	Kebutuhan untuk mendapatkan rasa aman	Tingkat Kebutuhan untuk mendapatkan rasa aman	Interval
			Kebutuhan untuk mendapatk perlindungan dan ancaman	Tingkat Kebutuhan untuk mendapatk perlindungan dan ancaman	Interval
		Kebutuhan akan penghargaan	Kebutuhan akan harga diri	Tingkat Kebutuhan akan harga diri	Interval
			Kebutuhan untuk dihormati dan di hargai	Tingkat Kebutuhan untuk di hargai dan dihormati	Interval
		Kebutuhan untuk aktualisasi diri	Kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri dan berpendapat	Tingkat Kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri dan berpendapat	Interval

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja karyawan	Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Irham Fahmi (2013:127)	Kuantitas kerja	Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas	Interval
			Target kerja	Tingkat kemampuan mengerjakan tugas sesuai target	Interval
		Kualitas kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan mengerjakan tugas	Interval
			Ketelitian	Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Interval
			Kesesuaian	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah	Interval
		Kerja sama	Jalanan kerja sama	Tingkat menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja	Interval
			Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya	Interval
		Tanggung jawab	Hasil kerja	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Interval
			Mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab pada saat mengambil keputusan	Interval
		Inisiatif	Kemauan	Tingkat kemampuan	Interval

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
				untuk memiliki inisiatif pribadi	
			Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Interval

Sumber : Data yang tersedia diolah kembali oleh peneliti (2019).

Berdasarkan tabel 3.1 operasionalisasi variabel penelitian maka dapat disimpulkan variabel independen (X) yaitu budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2). Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja sebagai variabel moderasi yang diberi tanda (M), secara keseluruhan menggunakan skala interval. Skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak satu data dengan data yang lain dengan bobot nilai yang sama.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang menggunakan karyawan konveksi Vania Collection sebagai subyek penelitian.

3.3.1. Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian. Pada penelitian ini yang akan di jadikan sebagai populasi adalah karyawan yang berada pada konveksi Vania Collection yaitu berjumlah 180 karyawan. karyawan tersebut terbagi menjadi beberapa bagian seperti yang tertera dalam tabel 3.2 di bawah ini :

Tabel 3.2
Populasi pada Karyawan Konveksi Vania Collection Kab Bandung

No	Bagian	Populasi
1	Jait	14
2	Bordel	7
3	Overdex	3
4	Neci	2
5	Obras	3
6	Packing	20
7	Cutting	8
8	Supir	3
9	Kepala Maklun	40
10	Anggota Maklun	80
Total		180

Sumber : kepala produksi konveksi Vania Collection.

Tabel 3.2 menunjukkan jumlah populasi karyawan di konveksi Vania Collection penelitian ini adalah 180 karyawan. Yang terdiri dari jait, bordel, overdex dan lain sebagainya.

3.3.2. Sampel

Arikunto (2013: 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu. Didalam penelitian ini penulis menggunakan teknik slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin, sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu jumlah karyawan di konveksi Vania Collection

e^2 = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebanyak 10 %. Jadi :

$$n = \frac{180}{1 + 180(0,1)^2} = 64,285 \rightarrow 65$$

Tabel 3.3
Sampel pada Karyawan Konveksi Vania Collection Kab Bandung

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Jait	14	5
2	Bordel	7	3
3	Overdex	3	1
4	Neci	2	1
5	Obras	3	1
6	Packing	20	7
7	Cutting	8	3
8	Supir	3	1
9	Kepala Maklun	40	15
10	Anggota Maklun	80	28
Total		180	65

Sumber : data yang diolah (2019).

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti adalah karyawan konveksi Vania Collection Kab Bandung sebanyak 65 orang dengan batasan toleransi kesalahan 10%. Penentuan sampel dipilih menggunakan metode *probability sampling* teknik sampling yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Dengan teknik sampel *random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Adapun prosedur *random sampling* menurut Notoadmodjo (2015:85) yaitu cara undian, pengambilan sampel secara undian adalah seperti layaknya orang melaksanakan undian. Adapun langkah-langkah adalah :

- a. Membuat daftar tabel berisi semua subjek, objek, peristiwa atau kelompok
- b. Memberi kode berupa angka-angka untuk semua yang akan diselidiki dalam nomor 1.
- c. Menulis kode tersebut, masing-masing pada selembaran kertas.
- d. Menggulung setiap kertas kecil berkode tersebut dan memasukan dalam kaleng.
- e. Mengocok baik-baik kaleng tersebut dan mengambil satu persatu sesuai dengan kebutuhan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang ada di dalam penelitian ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan beberapa metode untuk mendapatkan sumber data yang dapat membantu proses penyelesaian penelitian ini. Beberapa metode tersebut di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dikumpulkan untuk kebutuhan penelitian yang sedang berjalan. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

a. Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan petugas yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan bersama pimpinan dan karyawan konveksi Vania Collection Kab Bandung.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung, dimana observasi dalam penelitian ini adalah dengan mengamati karyawan konveksi Vania Collection Kab Bandung.

c. Kuesioner

Yaitu cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden. Kuesioner yang digunakan disini menggunakan skala *semantic differential*.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, catatan, foto dan lain-lain Arikunto, (2013:22). Adapun data yang diperoleh meliputi:

1. Buku

Buku yang digunakan adalah yang sesuai dengan penelitian ini dan dapat membantu memperlengkap informasi yang dibutuhkan untuk menjawab

2. Jurnal

Jurnal yaitu data pendukung yang berasal dari jurnal penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya dan yang berhubungan dengan penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian yang peneliti lakukan.

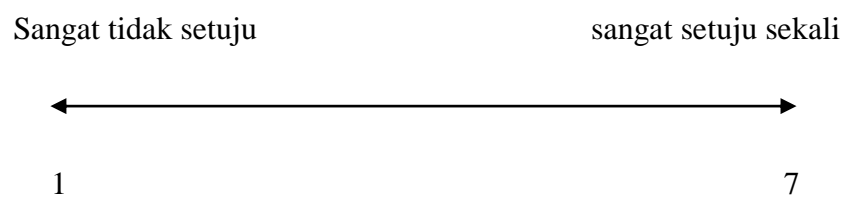
3. Internet

Yaitu dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal ataupun karya tulis.

3.4.2. Skala Pengukuran

Data yang telah didapatkan akan dilakukan analisis data untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) dan motivasi kerja (M). Maka untuk menganalisis kuantitatif setiap jawaban kuesioner menggunakan skala Semantic Defferensial. Skala semantic defferensial menurut sekaran (2013:202) digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban “sangat positifnya” terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang “sangat negatif” terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh dari skala semantic defferensial adalah data interval, dan biasanya skala ini digunakan untuk mengukur

sikap/karakteristik tertentu yang dipunyai oleh seseorang. Skala ini berisikan sifat-sifat *bipolar* (dua kutub) yang berada dalam titik ekstrim yang berlawanan yang digunakan untuk menentukan reaksi responden terhadap objek tertentu. Responden dapat memilih jawaban, dengan rentang jawaban yang positif sampai negatif. Hal ini tergantung persepsi responden kepada yang dinilai seperti alternative jawaban dengan *semantic differential* dibawah ini :



Gambar 3.1

Skala Smantic Differential

Data yang dianalisis menggunakan pengujian statistik untuk mengetahui bentuk hubungan antara X terhadap Y dan variabel moderasi M dengan analisis hubungan kausal. Tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

3.5. Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain Arikunto (2013:160).

Ada dua metode secara umum yang dapat digunakan dalam penelitian yaitu: (1) analisis data secara kualitatif yang digunakan pada penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, tidak menggunakan alat statistik, akan tetapi dilakukan dengan membaca tabel, grafik, atau angka-angka yang tersedia kemudian melakukan uraian dan penafsiran ; dan (2) Analisis data secara kuantitatif digunakan pada penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan alat statistik, yang berarti analisis data dilakukan menurut dasar-dasar statistik.

Penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif yang artinya penelitian menggunakan alat statistik, baik deskriptif maupun verifikatif. Teknik analisis yang digunakan untuk rumusan masalah dan hipotesis adalah sebagai berikut.

3.5.1. Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas

Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan tiga macam pengujian, yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas.

3.5.1.1. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur itu menunjukkan ketepatan dan kesesuaian. Menurut Uma Sekaran (2013: 195) instrumen yang valid berarti alat

ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai korelasinya peneliti menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari.

x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item.

y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item.

n = Jumlah responden dalam uji instrumen.

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X.

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y.

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y.

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X.

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Dasar mengambil keputusan: Apabila nilai korelasi (r hitung) diatas 0,300 maka dapat dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi tersebut (r hitung) dibawah 0,300 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana semua alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan). Reliabilitas berarti ketergantungan atau konsistensi. Ini menunjukkan bahwa hal yang sama diulangi atau berulang di bawah kondisi yang identik atau sangat mirip. Kebalikan dari reliabilitas adalah hasil yang tidak menentu, tidak stabil, atau tidak konsisten yang terjadi karena pengukuran itu sendiri (Neuman, 2014:212).

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Alpha* yang item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok yaitu kelompok ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.

Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang, apabila korelasi 0,700 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabilitas yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,700 maka dikatakan item tersebut kurang reliabilitas. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum AB - \sum A \sum B}{\sqrt{[n \sum A^2 - (\sum A)^2] [n \sum B^2 - (\sum B)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi *pearson*

A = Variabel ganjil

B = Variabel genap

ΣA = Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB = Jumlah total skor belahan genap

Kemudian Koefisien korelasinya dimasukkan kedalam rumus

Berikut adalah rumus *Alpha* :

$$r = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Dimana:

r = nilai reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan ganjil dan genap, batas reliabilitasnya minimal 0,700.

Setelah dapat nilai reliabilitas instrument (r hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{table} jumlah responden dengan taraf nyata. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrument tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika $r_{hitung} <$ r_{tabel} , maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.5.1.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji model regresi dan variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Dasar pengambilan keputusan menurut Singgih Santoso (2002) bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

- a. Jika probabilitas atau signifikansi $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas atau signifikansi $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal Probability Plots dalam program SPSS, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data yang diambil berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, Uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau Uji Kolmogorov Smirnov.

3.5.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Uma Sekaran (2013:206) yang dimaksud

analisis statistik deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Menurut Uma Sekaran (2013:204) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan frekuensi dengan menggunakan rata-rata (mean). Setelah dilakukan penyebaran kuesioner sebagai instrument alat ukur kepada para responden, lalu hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2011:130) yaitu :

$$\text{Nilai rata-rata} = \frac{\sum (\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{sampel} (n)}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut :

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 7$$

$$\text{Lebar Skala} =$$

$$\frac{7-1}{7} = 0,85$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval	Kriteria
1,00 - 1,85	Sangat tidak baik
1,86 - 2,71	Tidak baik
2,72 - 3,57	Kurang baik
3,58 - 4,43	Cukup baik
4,44 - 5,29	Baik
5,30 - 6,15	Sangat baik
6,16 - 7,00	Sangat baik sekali

Sumber: data diolah (2019)

3.5.3. Analisis Verifikatif

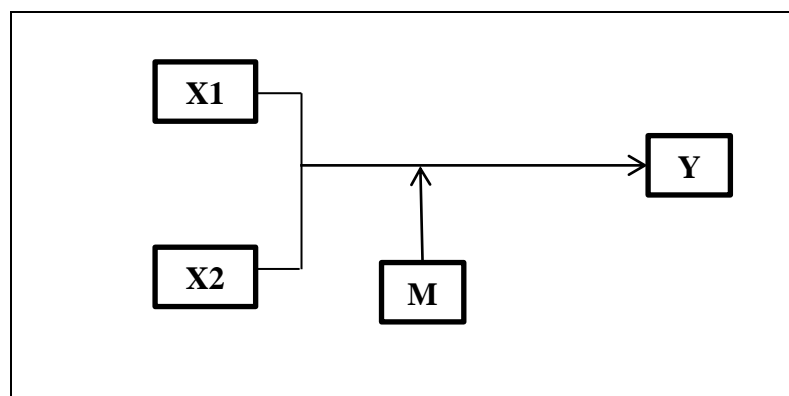
Menurut Uma Sekaran (2013:54), analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori, dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verifikatif yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Terdapat tiga bentuk hubungan dalam analisis ini, yaitu: hubungan simetris, hubungan kausal dan interaktif/resiprokal/timbal balik. Adapun hubungan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah hubungan kausal.

Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Hubungan kausal digunakan peneliti dalam hal ini untuk membahas seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan apakah motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.5.4. Analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA).

Variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan kausal beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Sedangkan, untuk menguji pengaruh interaksi dari variabel moderasi motivasi kerja yang mendukung pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menggunakan uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA).

Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Persamaan statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2 Paradigma Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kepemimpinan

ϵ = Nilai Residu

b. Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Moderasi/Model

Persamaan *Moderated Regression Analysis* (MRA)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_1 X_1 M + \beta_2 X_2 M + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kepemimpinan

M = Motivasi Kerja

$X_1 M$ = Interaksi antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja

$X_2 M$ = Interaksi antara Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja

ϵ = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) (Ghozali, 2011).

Variabel perkalian antara budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (M) merupakan variabel moderating oleh karena itu menggambarkan pengaruh moderating variabel motivasi kerja (M) terhadap hubungan budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Jogyanto (2010) menyatakan pengujian terhadap efek moderasi dapat dilakukan dengan dua cara, sebagai berikut :

1. Efek Moderasi dilihat dari kenaikan R^2 persamaan regresi yang berisi dengan efek-efek utama dan efek moderasi dari persamaan regresi yang hanya berisi dengan efek utama saja.
2. Efek Moderasi juga dapat dilihat dari signifikansi koefisien beta dari interaksi (varibel independent x variabel moderasi).

3.5.5. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) secara keseluruhan dengan variabel tidak bebas (Y).

Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R_{XY} = \frac{\sqrt{JK_{\text{regresi}}}}{JK_{\text{total}}}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

JK(reg) = Jumlah kuadrat

JK(total) = Jumlah kuadrat total dikorelasikan

Nilai koefisien korelasi menurut Husein Umar (2012:134) berkisar antara -1 dan +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai $r = +1$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif sempurna antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika nilai $r = -1$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif sempurna antara variabel X dan variabel Y.
3. Jika nilai $r = 0$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel X dan variabel Y.

Kemudian nilai r yang diperoleh tersebut dibandingkan dengan kriteria angka korelasi untuk menentukan kuat atau lemahnya kedua variabel. Kriteria untuk menentukan korelasi tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,30-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,50-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2017: 184).

3.5.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. nilai R^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap variabel (dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R² = kuadrat dari koefisien ganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$\mathbf{Kd = B \times Zero\ Order \times 100\%}$$

Keterangan:

B = Beta (nilai standardized coefficients)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

3.5.7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dan parsial.

3.5.7.1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau anova merupakan pengujian hubungan regresi secara bersama-sama yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis simultan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. H_{10} : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, budaya organisasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{1a} : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi ganda

k = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel} - H_1$ diterima (signifikan)

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel} - H_1$ ditolak (tidak signifikan)

3.5.7.2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji T)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Adapun hipotesis parsial dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. H2₀: $\beta_1 = 0$, budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2_a: $\beta_1 \neq 0$, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H3₀: $\beta_2 = 0$, kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3_a: $\beta_2 \neq 0$, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. H4₀: $\beta_3 = 0$, motivasi kerja tidak mampu memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H4_a: $\beta_3 \neq 0$, motivasi kerja mampu memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. H5₀: $\beta_4 = 0$, motivasi kerja tidak mampu memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H5_a: $\beta_4 \neq 0$, motivasi kerja mampu memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan taraf signifikan 5%, dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n - (k + 1)}{1 - r^2}}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi parsial

k (kelas) = Subvariabel

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel} - H_1$ ditolak (tidak signifikan)

Tolak H_0 Jika $t_{hitung} > t_{tabel} - H_1$ diterima (signifikan)

3.6. Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh penulis adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

3.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di konveksi Vania Collection yang di Jl. Sadangsari RT/RW 006/004 Kel Andir Kec Baeendah Kabupaten Bandung Jawabarar 40375. Adapun waktu penelitian dilaksanakan mulai tanggal 20 Desember 2018 – April 2019.