

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Penelitian adalah aktivitas yang dilakukan para peneliti di bidang tertentu yang dilakukan dengan langkah-langkah yang logis dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang berupa pengulangan kembali atas penelitian yang telah dilakukan para peneliti terdahulu guna mencari makna kembali (Syahrizal & Jailani, 2023). Sedangkan, masalah diartikan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang dialami oleh individu ketika adanya ketidaksesuaian antara harapan yang diinginkan tersebut bertolak belakang dengan realita atau kejadian sebenarnya. Sederhananya, masalah penelitian merupakan suatu pernyataan adanya permasalahan melalui variabel atau hubungan pada suatu kejadian atau fenomena.

Permasalahan yang dialami oleh setiap individu sangat beragam. Selain itu, penanganan permasalahan tersebut juga berbeda-beda pada setiap individunya. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan penggunaan metode penelitian. Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu, sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam berbagai bidang (Adil et al., 2023, Hal. 1).

Penelitian yang baik diwajibkan untuk bisa menyesuaikan sumber daya yang dimilikinya. Hal ini menandakan bahwa penelitian seringkali mengalami

hambatan. Selain itu, keterbatasan praktik dalam mengumpulkan data merupakan suatu hal yang lumrah. Bentuk tantangan tersebut biasanya berupa keterbatasan alat uji, biaya & waktu, etika & akses dalam menempuh objek penelitian. Maka dari itu, peneliti profesional dituntut untuk memiliki kemampuan adaptif terhadap perubahan situasi yang terjadi selama proses penelitian, kemampuan menjaga & menciptakan lingkungan secara kondusif, serta kemampuan analisis dalam mengolah, menafsirkan, dan menciptakan keputusan secara efektif.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Emzir (dalam Afif et al., 2023) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah satu pendekatan yang primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik. Pendekatan ini bersifat validasi karena mengacu pada teori dan hipotesis. Hingga saat ini, pendekatan kuantitatif masih menjadi populer di kalangan para peneliti.

Karakteristik yang dimiliki oleh penelitian kuantitatif adalah penggunaan angka-angka untuk mengukur sebuah fenomena (Waruwu, 2025). Dalam hal tersebut dapat dijadikan sebagai uji validitas untuk memungkinkan dalam menyelesaikan suatu fenomena atau permasalahan yang dihadapi oleh umat manusia. Tanpa adanya uji tersebut, peneliti akan mengalami kesulitan dan bahkan tidak dapat menyelesaikan fenomena tersebut. Jadi, pendekatan kuantitatif dapat

diartikan sebagai metode penelitian yang bersifat numerik yang memungkinkan penelitian ini mengacu pada angka-angka dalam mengumpulkan datanya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dengan mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan kegiatan, sikap, pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung, dan pengaruh dari suatu fenomena. Dengan kata lain, penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya (Syahrizal & Jailani, 2023). Metode ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis terkait:

- a) Bagaimana Budaya Organisasi pada AZKO Cabang Bandung
- b) Bagaimana Komitmen pada AZKO Cabang Bandung
- c) Bagaimana *Leadership* pada AZKO Cabang Bandung
- d) Bagaimana Kinerja pada AZKO Cabang Bandung

Setelah melaksanakan penelitian deskriptif, penelitian ini akan melaksanakan penelitian verifikatif. Penelitian verifikatif adalah penelitian untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan (Junaidi, 2021). Penelitian verifikatif juga bertujuan untuk meninjau ulang terhadap penelitian yang dilakukan sebelumnya. Dengan adanya penggabungan penelitian deskriptif dan verifikatif, penulis berharap untuk memperkuat dugaan data yang diperoleh dan memvalidasi terhadap subjek maupun objek yang akan ditelitinya.

### 3.2 Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel dan operasional dalam penelitian itu mengacu pada elemen yang saling berhubungan antar variabel yang terdapat dalam judul penelitian ini, termasuk dalam paradigma penelitian sesuai dengan perolehan perumusan masalah. Penelitian ini terdapat variabel bebas diantaranya Budaya Organisasi (X1), Komitmen (X2), *Leadership* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Beberapa variabel tersebut digunakan sebagai indikator keberhasilan yang diterima oleh AZKO Cabang Bandung ini, melalui beberapa proses seperti unsur, ukuran, serta pencapaian peneliti.

#### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian diartikan sebagai suatu penelitian yang dilakukan secara totalitas, sungguh sungguh dengan segala komitmen dan dedikasi yang dimilikinya untuk menemukan hasil penelitian yang memuaskan. Secara umum, variabel penelitian memiliki dua kategori dalam menentukan variabel yang akan diujinya. Berikut adalah penjelasan mengenai kedua variabel tersebut:

##### 1) Variabel Independen

Variabel independen sering kali disebut juga sebagai variabel bebas. Sugiyono (dalam Satria, 2021) menjelaskan bahwa variabel independen dijadikan sebagai variabel stimulasi, prediktor, dan antecedent. Dengan kata lain, variabel independent adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya akan timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini,

penulis mengemukakan bahwa variabel independen (bebas) pada AZKO Cabang Bandung adalah sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah standar dan kebiasaan bersama yang menjadi acuan perilaku dan interaksi anggota organisasi, dimana setiap individu yang bergabung dalam suatu organisasi, mereka membawa nilai dan keyakinan yang telah diajarkan kepadanya (Juliawati et al., 2024).

b. Komitmen (X2)

Komitmen adalah keinginan kuat seseorang untuk berkontribusi dan berkorban untuk organisasi dan tujuannya (Sulistianingrum & Mulyana, 2024).

c. *Leadership* (X3)

Kepemimpinan adalah sebuah pekerjaan/posisi sosok alpha (memiliki sisi dominan) dalam mengayomi suatu organisasi/kelompok/perkumpulan sehingga mencapai suatu tujuan (Berutu et al., 2022).

2) Variabel Dependen

Variabel dependen diartikan sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (dalam Satria, 2021), variabel dependen diartikan sebagai variabel yang dijadikan sebagai variabel output, kriteria ataupun konsekuen. Variabel ini juga dianggap sebagai variabel yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi.

Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan bahwa variabel dependen (terikat) pada AZKO Cabang Bandung adalah sebagai berikut:

a. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Mubarak & Noor., 2020).

### 3.2.2 Operasional Variabel

Operasional variabel digunakan untuk menjelaskan dari setiap variabel independen dan variabel dependen (Wulandari dan Efendi, 2022). Dalam penelitian ini, terdapat beberapa variabel independen (X) meliputi Budaya Organisasi (X1), Komitmen (X2), *Leadership* (X3) dan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Setiap variabel didalamnya memiliki indikator-indikator yang akan diukur menggunakan skala ordinal, tujuannya adalah untuk memecah variabel-variabel tersebut menjadi bagian terkecil.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

| Variabel Penelitian                                                                                                                                                    | Dimensi               | Indikator                              | Ukuran                                                            | Skala   | No |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------|----|
| Budaya organisasi adalah standar dan kebiasaan bersama yang menjadi acuan perilaku dan interaksi anggota organisasi, dimana setiap individu yang bergabung dalam suatu | Keselarasan           | Kesesuaian Nilai Pribadi & Perusahaan  | Tingkat Cara Berpikir dan Sikap                                   | Ordinal | 1  |
|                                                                                                                                                                        |                       | Kesesuaian Tujuan Pribadi & Perusahaan | Tingkat Kesamaan antara Harapan Karyawan dengan Tujuan Perusahaan | Ordinal | 2  |
|                                                                                                                                                                        | Keterlibatan Karyawan | Keterlibatan Emosional                 | Tingkat Rasa Senang dan Nyaman                                    | Ordinal | 3  |

| Variabel Penelitian                                                                                     | Dimensi                    | Indikator                    | Ukuran                                                   | Skala   | No |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------------------------------------|---------|----|
| organisasi, mereka membawa nilai dan keyakinan yang telah diajarkan kepadanya (Juliawati et al., 2024). |                            |                              | dalam Bekerja                                            |         |    |
|                                                                                                         |                            | Keterlibatan Perilaku        | Tingkat Inisiatif dan Partisipasi                        | Ordinal | 4  |
|                                                                                                         | Meningkatkan Kesejahteraan | Kesejahteraan Finansial      | Jumlah Pembagian Gaji, Bonus, dan Kompensasi             | Ordinal | 5  |
|                                                                                                         |                            | Kesejahteraan Sosial         | Tingkat Dukungan Rekan Kerja                             | Ordinal | 6  |
|                                                                                                         | Retensi                    | Kenyamanan Kerja             | Pembagian Beban Kerja secara Wajar                       | Ordinal | 7  |
|                                                                                                         |                            | Keadilan Kerja               | Keadilan dan Perlindungan dari Perusahaan                | Ordinal | 8  |
|                                                                                                         | Reputasi                   | Integritas                   | Keterbukaan dan Kejujuran dalam Operasional Kerja        | Ordinal | 9  |
|                                                                                                         |                            | Kompetensi                   | Kemampuan Mengelola dan Menyikapi Pekerjaan              | Ordinal | 10 |
|                                                                                                         | Adaptif terhadap Perubahan | Perubahan Internal           | Tingkat Perubahan Kebiasaan dan Cara Kerja               | Ordinal | 11 |
|                                                                                                         |                            | Perubahan Eksternal          | Tingkat Perubahan Pasar                                  | Ordinal | 12 |
|                                                                                                         | Keseimbangan Kerja         | Pengelolaan Karyawan         | Tingkat Penyesuaian Kebutuhan dan Beban Kerja            | Ordinal | 13 |
|                                                                                                         |                            | Pengelolaan Lingkungan Kerja | Tingkat Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) | Ordinal | 14 |
| Komitmen adalah                                                                                         | Faktor Perusahaan          | Stabilitas Kerja             | Pelaksanaan Aturan Kerja                                 | Ordinal | 15 |

| Variabel Penelitian                                                                                                                                                                            | Dimensi                          | Indikator                           | Ukuran                                             | Skala   | No |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------|---------|----|
| keinginan kuat seseorang untuk berkontribusi dan berkorban untuk organisasi dan tujuannya (Sulistianingrum & Mulyana, 2024).                                                                   |                                  |                                     | Secara Adil dan Konsisten                          |         |    |
|                                                                                                                                                                                                |                                  | Pelatihan dan Pengembangan Kerja    | Tingkat Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja | Ordinal | 16 |
|                                                                                                                                                                                                | Faktor Pekerjaan                 | Jenis Pekerjaan                     | Tingkat Pekerjaan Fisik & Non-Fisik                | Ordinal | 17 |
|                                                                                                                                                                                                |                                  | Penyelesaian Pekerjaan              | Tingkat Kesulitan Kerja                            | Ordinal | 18 |
|                                                                                                                                                                                                | Faktor Individu                  | Motivasi Kerja                      | Tingkat Pengakuan dan Semangat Kerja               | Ordinal | 19 |
|                                                                                                                                                                                                |                                  | Pengalaman Kerja                    | Tingkat Pengalaman Kerja                           | Ordinal | 20 |
| Kepemimpinan adalah sebuah pekerjaan/posisi sosok alpha (memiliki sisi dominan) dalam mengayomi suatu organisasi/ kelompok/ perkumpulan sehingga mencapai suatu tujuan. (Berutu et al., 2022). | <i>Self-Leadership</i>           | <i>Self-Management</i>              | Tingkat Pengaturan Pikiran dan Emosi Diri          | Ordinal | 21 |
|                                                                                                                                                                                                |                                  | <i>Self-Awareness</i>               | Tingkat Kekuatan dan Kelemahan Diri                | Ordinal | 22 |
|                                                                                                                                                                                                | <i>Team Leadership</i>           | Pembagian Beban Kerja               | Tingkat Kesulitan dan Jumlah Beban Kerja           | Ordinal | 23 |
|                                                                                                                                                                                                |                                  | Pengawasan Pencapaian Tim           | Tingkat Pencapaian atas Kinerja Karyawan           | Ordinal | 24 |
|                                                                                                                                                                                                | <i>Organizational Leadership</i> | Pengambilan Keputusan Strategis     | Tingkat Pengambilan Keputusan secara Tepat         | Ordinal | 25 |
|                                                                                                                                                                                                |                                  | Pengawasan Tujuan Perusahaan        | Tingkat Pencapaian atas Visi dan Misi Perusahaan   | Ordinal | 26 |
|                                                                                                                                                                                                |                                  | Pengawasan Keberlanjutan Organisasi | Tingkat Pencapaian Kinerja Tim dan Organisasi      | Ordinal | 27 |

| Variabel Penelitian                                                                                                                      | Dimensi         | Indikator                             | Ukuran                                           | Skala   | No |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------|---------|----|
| Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Mubarak & Noor., 2020). | Kualitas Kerja  | Ketepatan Kinerja                     | Tingkat Ketepatan Kinerja dengan Standar Kerja   | Ordinal | 28 |
|                                                                                                                                          |                 | Minim Kesalahan Kerja                 | Tingkat Minim Kesalahan Kerja                    | Ordinal | 29 |
|                                                                                                                                          | Kuantitas Kerja | Jumlah Penyelesaian Tugas             | Banyaknya Tugas yang Telah Diselesaikan          | Ordinal | 30 |
|                                                                                                                                          |                 | Produktivitas Kerja                   | Volume Hasil Kerja Per Periode                   | Ordinal | 31 |
|                                                                                                                                          | Ketepatan Waktu | Manajemen Operasional Kerja           | Kemampuan Mengatur Waktu Kerja                   | Ordinal | 32 |
|                                                                                                                                          |                 | Kecepatan Kerja                       | Tingkat Penyelesaian Kerja dengan Tenggat Waktu  | Ordinal | 33 |
|                                                                                                                                          | Efektivitas     | Pemanfaatan Sumber Daya yang Dimiliki | Waktu, Tenaga, dan Biaya Kerja                   | Ordinal | 34 |
|                                                                                                                                          |                 | Pencapaian Tujuan Organisasi          | Tingkat Tercapainya Tujuan dan Sasaran Kerja     | Ordinal | 35 |
|                                                                                                                                          | Kemandirian     | Tanggung Jawab Individu               | Tingkat Penyelesaian Tugas secara Mandiri        | Ordinal | 36 |
|                                                                                                                                          |                 | Inisiatif Individu                    | Kemampuan Bekerja atas Kemauan Sendiri           | Ordinal | 37 |
|                                                                                                                                          | Komitmen Kerja  | Kepatuhan pada Aturan                 | Tingkat Kepatuhan dan Kesediaan pada Aturan      | Ordinal | 38 |
|                                                                                                                                          |                 | Loyalitas pada Organisasi             | Tingkat Kesetiaan untuk Bertahan pada Organisasi | Ordinal | 39 |

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

### 3.2.3 Populasi Penelitian

Populasi merujuk pada individu, objek, atau subjek yang akan diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono dalam Suriani et al., 2023). Jadi, populasi diartikan sebagai sumber data yang akan dianalisis sebelum dilakukan kegiatan sampling untuk kebutuhan penelitian lanjutan. Berdasarkan definisi diatas, populasi yang dimiliki AZKO berjumlah 50 orang:

**Tabel 3.2**  
**Populasi Penelitian**

| No. | Unit Kerja                      | Jumlah |
|-----|---------------------------------|--------|
| 1   | Store Manager                   | 1      |
| 2   | Assistant Store Manager Sales   | 1      |
| 3   | Assistant Store Manager Support | 1      |
| 4   | Supervisor                      | 2      |
| 5   | Advisor                         | 30     |
| 6   | Costumer Service                | 5      |
| 7   | Receiving & Packer              | 5      |
| 8   | Installer                       | 5      |

Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

### 3.2.4 Sampel Penelitian

Sampel penelitian merujuk pada sebagian individu yang diambil melalui populasi. Sampel yang baik yang memiliki sifat representatif terhadap populasi (Suriani et al., 2023). Data yang diperoleh melalui sampel harus mencerminkan sifat, ciri, atau kondisi populasi secara keseluruhan agar dapat dijadikan sebagai

penelitian yang valid. Pengambilan sampel penelitian sangat berguna untuk memudahkan pengambilan data.

### **3.2.5 Teknik Sampling**

Teknik sampling pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh. Hal ini selaras dengan pernyataan Arikunto (2024) yang menyatakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka disarankan untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini seringkali disebut juga sebagai sensus karena proses perhitungan anggotanya dilakukan secara keseluruhan di dalam organisasi. Selain itu, teknik sampling jenuh biasanya relatif digunakan pada penelitian skala kecil dengan rata-rata respodennya dibawah 30 orang dalam melakukan penelitiannya. Maka dari itu, penelitian ini mutlak untuk menggunakan teknik sampling jenuh yang diambil melalui adanya populasi sebesar 50 karyawan AZKO.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam kegiatan penelitian apapun, peneliti harus mampu mengumpulkan data secara akurat. Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis yang dirancang untuk mengumpulkan data sesuai dengan metodologi penelitian yang telah ditentukan. Agar data yang dikumpulkan dapat divalidasi, prosesnya harus dilakukan secara sistematis dan terarah (Sugiyono, 2021; Daruhadi & Sopiati,

2024). Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data terbagi menjadi dua, yaitu:

#### 1. Data Primer

Data primer diartikan sebagai data yang didapat atau dihasilkan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian melalui proses observasi, wawancara, dan kuesioner. Hal tersebut merupakan landasan utama untuk menjawab permasalahan yang dihadapi oleh peneliti. Penjelasan ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

##### a) Observasi

Observasi adalah suatu cara atau metode yang dilakukan dengan cara mengamati objek secara langsung pada saat di lapangan. Kondisi ini bertujuan untuk mengidentifikasi perilaku dengan cara beberapa tindakan seperti melihat, meraba, mengukur, mendengar, dan dihitung pada objek tersebut.

##### b) Wawancara

Wawancara adalah suatu cara atau metode yang dilakukan dengan cara menciptakan atau menjalin komunikasi pada objek yang akan diteliti. Pelaksanaan wawancara akan dilakukan dengan mengajukan seputar pertanyaan maupun jawaban. Tujuan tersebut adalah untuk menghasilkan data atau informasi secara valid.

##### c) Kuesioner

Kuesioner adalah suatu cara atau metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan cara mengajukan seputar pertanyaan pada

objek yang akan diteliti pada. Secara umum kuesioner memiliki beberapa kesamaan dengan metode wawancara. Meskipun demikian, terdapat sedikit perbedaan dalam pelaksanaannya. Kuesioner bersifat tertulis dan penyebaran data atau informasinya dengan cara melalui angket yang sudah tersusun beberapa opsi jawaban pada responden.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui beberapa sumber yang tidak dikaitkan dengan pihak pertama oleh peneliti. Data sekunder biasanya didapat melalui perantara, mitra, media, ataupun beberapa pihak lain. Umumnya, data sekunder bersumber dari beberapa pihak, seperti:

### a) Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah suatu cara atau metode yang didapat berdasarkan dari berbagai dokumen. Dokumen tersebut dapat dijadikan sebagai acuan penelitian karena sudah valid atau teruji setelah melalui serangkaian penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dokumen biasanya berbentuk tulisan, foto, atau karya monumental yang memiliki informasi penting. Dalam prosesnya, peneliti akan melakukan penelaahan buku, literatur, laporan, atau catatan yang berkaitan erat dengan topik penelitiannya.

### b) Jurnal

Data penelitian yang berkaitan dengan topik atau isu yang akan diteliti oleh peneliti yang dijadikan sebagai referensi atau acuan untuk menguatkan teori dan hasil penelitian yang sedang dilakukan.

c) Internet

Data penelitian yang mencakup beberapa sumber seperti jurnal, makalah, maupun situs web yang digunakan sebagai referensi atau acuan untuk menguatkan teori dan hasil penelitian yang sedang dilakukan.

### **3.4 Uji Instrumen Penelitian**

Penyusunan kuesioner umumnya terbagi menjadi dua aspek, yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas dan reliabilitas adalah dua komponen kritis yang menentukan kepercayaan terhadap data penelitian. Tujuan dari penyusunan instrumen ini adalah untuk menjelaskan langkah-langkah pembelajaran statistika (Daruhadi & Sopiati, 2024). Oleh karena itu, pelaksanaan penelitian kuantitatif sangat bergantung pada hasil data dari validitas dan reliabilitas agar penelitiannya dapat teruji dan terabsah dengan baik. Berikut adalah beberapa penjelasan dari kedua instrumen tersebut:

#### **3.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah seberapa baik penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Sederhananya, validitas berarti “mengukur apa yang hendak diukur”. Indikator validitas melalui hasil kuesioner, hal tersebut dapat dijelaskan jika sebuah data dapat dikatakan valid apabila “nilai  $r$  hitung” menghasilkan lebih besar dibandingkan “nilai  $r$  tabel” (Anggraeni et al., 2022). Sebagai contoh, Jika seorang penjual beras menjual 1 karung beras sebesar 25 kg/karung, maka ketika dilakukan

proses penimbangan tersebut harus sesuai dengan hasil awal penerimaan sebuah karung beras tersebut, yaitu sebesar 25 kg/karung. Kondisi ini dapat membuktikan bahwa data tersebut valid untuk diterima oleh konsumennya.

Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan rumus korelasi *pearson*, dimana korelasi ini disebut juga sebagai korelasi *product moment* (Sari et al., 2023). Tujuannya adalah untuk menganalisis data dengan mengukur keterkaitan antara variabel X dan variabel Y. Berikut adalah bentuk rumus *product moment* dalam menentukan hubungan variabel X dan Y:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Angka Indeks Korelasi Antara Variabel X dengan Variabel Y

N = Jumlah Sampel

$\sum X$  = Jumlah Variabel X

$\sum Y$  = Jumlah Variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah Hasil Perkalian Antara Skor X dengan Skor Y

$(\sum X^2)$  = Jumlah Kuadrat Variabel X

$(\sum Y^2)$  = Jumlah Kuadrat Variabel Y

Maka, peneliti mulai dapat mengambil keputusan, jika:

- a) Sebuah instrumen atau pertanyaan tersebut berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), rumus perhitungan tersebut adalah  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ .

- b) Sebuah instrumen atau pertanyaan tersebut tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid), rumus perhitungan tersebut adalah  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

Apabila hasil data penelitian tersebut telah dianalisis dengan baik, maka langkah selanjutnya peneliti akan menginterpretasikan untuk menentukan apakah variabel tersebut memiliki pengaruh atau hubungan signifikan pada variabel lain. Bentuk uji validitas pada penelitian ini yaitu menggunakan SPSS. SPSS singkatan dari “*Statistical Product and Service Solution*” yang merupakan bagian dari integral dari rentang proses analisa yang menyediakan akses data (Anggraeni, 2022). Statistika memiliki peran penting terhadap perkembangan penelitian modern karena mendorong peneliti untuk berpikir secara kritis, logis, dan sistematis dalam mengolah serta menyajikan data secara akurat.

Kevalidan data yang diperoleh masing-masing butir pertanyaan dapat terlihat melalui “*corrected item total corelation*”. *Corrected item total corelation* diartikan sebagai “Nilai Item-Total Korelasi” yang disempurnakan. Selain itu, *corrected item total corelation* merupakan bagian dari *output* analisis yang dimiliki oleh SPSS. Pengujian metode ini dapat dikatakan baik jika sebuah nilai tersebut berada diatas angka 0,3 (Semestapsikometrika, 2025).

### 3.4.2 Uji Reliabilitas

Data yang baik adalah data yang diperoleh dari pengukuran yang menghasilkan nilai yang sesuai dengan standar nilai pengujian yang telah

ditetapkan sebelumnya. Penentuan reliabilitas dapat dilakukan setelah diperoleh hasil dari uji validitas. Reliabilitas menyangkut sejauh mana pengukuran sebuah fenomena atau data memberikan stabilitas terhadap hasil yang berkaitan juga dengan konsistensi pengulangan (Anggraeni et al., 2022). Uji reliabilitas juga berfungsi sebagai alat evaluasi terhadap konsistensi pengukuran pada kuesioner secara berkelanjutan.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengukur suatu tes secara konsisten atau dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Kriterianya, reliabilitas dapat diterima jika memiliki nilai  $>0.70$  (Alfiatunnisa et al., 2022). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach*. Jika nilai  $\alpha > 0.70$  artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*), sementara jika  $\alpha > 0.80$  ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat (Sanaky, 2021). Berikut adalah parameter nilai  $\alpha$  tersebut melalui tabel di bawah ini:

**Tabel 3.3**  
**Nilai Alpha Cronbach**

| No. | Nilai Alpha Cronbach | Keterangan |
|-----|----------------------|------------|
| 1   | Alpha $> 0.90$       | Sempurna   |
| 2   | Alpha $> 0.80$       | Kuat       |
| 3   | Alpha $> 0.70$       | Cukup      |
| 4   | Alpha $0.50 - 0.70$  | Moderat    |
| 5   | Alpha $< 0.50$       | Rendah     |

Sumber: Forester et al. (2024)

Penggunaan rumus reliabilitas pada metode *alpha cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2}\right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$K$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum a_b^2$  = Jumlah Variasi Butir

$a_t^2$  = Varians total

Apabila nilai reliabilitas sudah diketahui, maka peneliti akan melakukan langkah perbandingan nilai antara besarnya jumlah responden dengan taraf nyata. Langkah tersebut didapat ketika nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan  $r$  tabel, namun jika  $r$  hitung lebih kecil dibandingkan  $r$  tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Artinya, penilaian reliabilitas suatu instrumen penelitian bergantung pada besarnya nilai  $r$  hitung yang harus melebihi nilai  $r$  tabel. Instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel jika nilainya berada di 0.70 atau  $> 0.70$ , sebaliknya jika nilainya  $< 0.70$ , maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel.

### 3.5 Metode Analisis Data Penelitian

Metode analisis data merupakan tahapan proses penelitian, dimana data yang telah dikumpulkan dikelola untuk diolah dalam kerangka menjawab rumusan masalah (Sanaky, 2021). Umumnya, metode analisis data digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh maupun hubungan antarvariabel penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu, metode analisis data penelitian digunakan untuk

mengolah data penelitian agar lebih teruji kebenarannya dan dapat menarik kesimpulan oleh peneliti. Penyusunan pada metode ini dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Skala likert diartikan sebagai suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei (Sanaky, 2021). Dalam kondisi ini, responden dapat memilih atau menentukan dengan opsi yang telah dibagikan oleh peneliti. Format ketersediaan pemilihan tersebut dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 3.4**  
**Opsi Jawaban dalam Skala Likert**

| Bobot Nilai | Opsi Jawaban        |
|-------------|---------------------|
| 1           | Sangat Tidak Setuju |
| 2           | Tidak Setuju        |
| 3           | Ragu-Ragu           |
| 4           | Setuju              |
| 5           | Sangat Setuju       |

Sumber: Abdulharis T. & Masila R. (2024)

Berdasarkan temuan diatas dapat dijelaskan bahwa penggabungan penerapan antara analisis deskriptif dengan verifikatif untuk memperkuat kebenaran beberapa fakta yang terjadi dan menggambarkan adanya pengaruh antar variabel pada penelitian yang telah atau sedang dilakukan.

### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan salah satu metode populer digunakan penelitian. Menurut Sugiyono (dalam Asri dan Julisman, 2022), metode penelitian

deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain. Sederhananya, analisis deskriptif memberikan gambaran suatu kejadian atau fenomena secara fakta yang terjadi di sekitar masyarakat. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah menganalisis data berdasarkan hasil dari kuesioner dalam menjelaskan dan menggambarkan adanya pengaruh variabel X1 (Budaya Organisasi), variabel X2 (Komitmen), variabel X3 (*Leadership*), dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Penerapan analisis deskriptif mengacu pada adanya pengaruh atau hubungan dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dengan disertai pengklasifikasian total skor responden. Setiap informasi atau data yang diperoleh dari setiap variabelnya disusun dengan tingkat perolehan skor. Skor tersebut dalam kategori “*Sangat Setuju*”, “*Setuju*”, “*Kurang Setuju*”, “*Tidak Setuju*”, dan “*Sangat Tidak Setuju*”. Untuk memahami penjelasan tersebut dapat dihitung melalui rumus dibawah ini:

$$\frac{\sum \text{jumlah Kuisisioner}}{\sum \text{Jumlah Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}}$$

Jika skor rata-rata telah dimasukkan ke dalam garis kontinum, maka jawaban responden akan bergantung pada nilai rata-rata skor dengan kategori:

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria jawaban}}$$

Keterangan:

Nilai Minimum : 1

Nilai Maksimum : 5

Nilai Jenjang Interval :  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

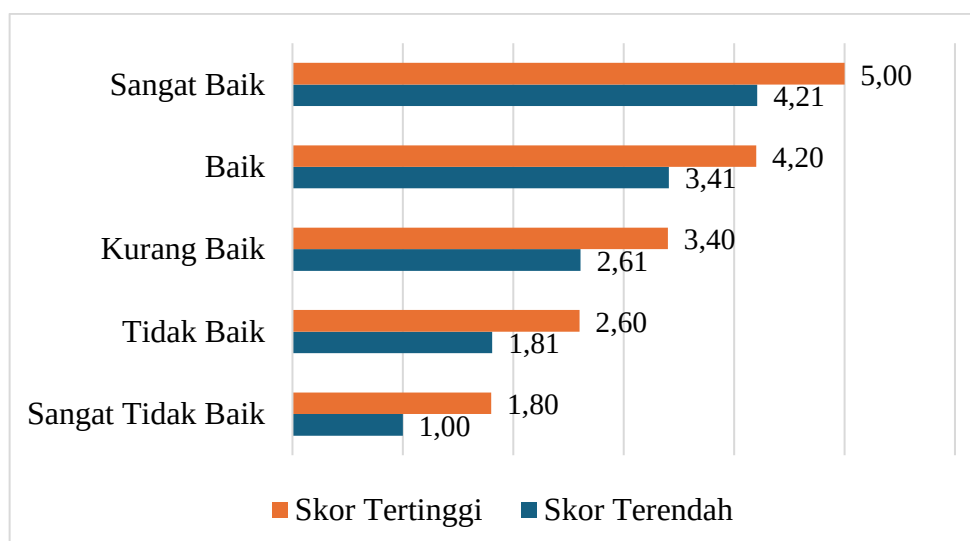
Keberadaan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 3.5**  
**Kategori Skala**

| Besar Skala | Kategori          |
|-------------|-------------------|
| 1.00 - 1.80 | Sangat Tidak Baik |
| 1.81 - 2.60 | Tidak Baik        |
| 2.61 - 3.40 | Kurang Baik       |
| 3.41 - 4.20 | Baik              |
| 4.21 - 5.00 | Sangat Baik       |

Sumber: Sugiyono (2020)

Dengan tabel kategori skala diatas diharapkan bisa dijadikan sebagai indikator yang kemudia bisa dijadikan interpretasi dengan alat bantu dibawah ini:



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Keterangan:

Skor 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik

Skor 1,81 – 2,60 : Tidak Baik

Skor 2,61 – 3,40 : Kurang Baik

Skor 3,41 – 4,20 : Baik

Skor 4,21 – 5,00 : Sangat Baik

### 3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk meninjau lebih lanjut berdasarkan data yang sudah terkumpul, diolah, dan dianalisis sebelumnya sebelum dijadikan pernyataan akhir dalam menilai apakah kejadian atau penelitian tersebut terbukti benar adanya atau tidak. Dengan kata lain, analisis verifikatif bertujuan untuk menciptakan hipotesis dengan menyamakan antara teori yang didapat oleh penulis dengan kejadian yang terjadi sebenarnya. Pada penelitian ini digunakan untuk mengukur apakah terdapat pengaruh atau hubungan variabel satu sama lain, diantaranya X1 (Budaya Organisasi), X2 (Komitmen), X3 (*Leadership*), dan Y (Kinerja Karyawan).

#### 3.5.2.1 *Method of Successive Interval* (MSI)

Salah satu upaya dalam transformasi perubahan data adalah menggunakan teknik transformasi *Method of Successive Interval* (MSI). Menurut Sugiyono (dalam Sunaji, 2022), *Method of Successive Interval* (MSI) merupakan sebuah

metode untuk mengubah data ordinal menjadi skala interval berurutan. Bentuk langkah transformasi tersebut bisa berupa:

- 1) Menghitung jumlah frekuensi berdasarkan jawaban dari hasil responden (menghitung jumlah responden yang menjawab 1-5 setiap pertanyaan).
- 2) Menghitung jumlah responden berdasarkan skor-skor yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Proporsi diartikan sebagai sesuatu yang berhubungan dengan ukuran dan seluruh aspek pekerjaan dan bagian yang dijadikan standar (Vitrius dalam Merdeka, 2023). Pada penelitian ini, proporsi tersebut mengacu pada perbandingan antara jumlah frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden.
- 4) Penentuan proporsi kumulatif harus mendekati atribut normal.
- 5) Penggunaan tabel distribusi normal menentukan nilai Z.
- 6) Perhitungan *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden ditentukan berdasarkan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

- 7) Menentukan skor ditentukan dari hasil transformasi dalam setiap jawabannya berdasarkan rumus:

$$Y = SV + (K)$$

$$K = 1(SV \text{ MIN})$$

Keterangan:

Y = Skor Akhir

SV = Nilai Skala Hasil Transformasi dari Data Ordinal

Sv Min = Nilai Skala Terkecil dari Hasil Transformasi

K = Nilai Penyesuaian yang Ditambahkan pada Nilai Skala yang Bertujuan untuk Menghilangkan Nilai 0 Atau Negatif pada Data.

Setelah banyaknya data yang sudah diperoleh, peneliti akan mengolah data-data tersebut menggunakan aplikasi atau program SPSS bertujuan untuk mengubah data skala ordinal menjadi skala interval. Pengolahan data melalui program SPSS tersebut agar lebih bermakna data serta meningkatkan ketepatan hasil analisisnya.

### 3.5.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2021) berpendapat bahwa metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan. Metode pada penelitian ini yaitu mengevaluasi sejauh mana pengaruh simultan dari variabel budaya organisasi (X1), komitmen (X2), *Leadership* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Di sisi lain, analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi arah hubungan dari variabel independen dan variabel dependen (menganalisis sejauh mana variabel independen memberi dampak positif atau negatif terhadap variabel dependen). Untuk meninjau pengaruh pada penelitian ini, dapat dijelaskan melalui persamaan liner berganda dibawah ini:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \Sigma$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

$a$  = Bilangan Konstanta

$b_1 b_2 b_3$  = Koefisien Regresi Budaya Organisasi, Komitmen, dan *Leadership*

$X_1$  = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)

$X_2$  = Variabel Bebas (Komitmen)

$X_3$  = Variabel Bebas (*Leadership*)

$\Sigma$  = Tingkat Kesalahan

### 3.5.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Mardiansyah (2025) menyatakan bahwa analisis korelasi berganda digunakan untuk mengukur dan mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel dalam penelitian. Artinya, penerapan analisis korelasi digunakan untuk mengukur hubungan beberapa variabel berskala interval yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan disertai dengan penggunaan teknik statistik yang sesuai. Metode ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabelnya yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ), *Leadership* ( $X_3$ ), Dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Kedekatan hubungan tersebut diukur melalui koefisien korelasi (menunjukkan besaran hubungan antar dua variabel dalam bentuk angka) yang dikenal sebagai koefisien korelasi. Rumus tersebut dapat dijelaskan dibawah ini (Sugiyono, 2021):

$$R = \frac{JK (req)}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Berganda

JK (req) = Jumlah Kuadrat Regresi

$\sum Y^2$  = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Apabila nilai r sudah diketahui, maka dapat dihubungkan menjadi  $-1 < r < 1$ .

Keterangan:

Jika  $r = 1$ , dapat diartikan bahwa variabel X dan Y memiliki hubungan positif.

Jika  $r = -1$ , dapat diartikan bahwa variabel X dan Y memiliki hubungan negatif.

Jika  $r = 0$ , dapat diartikan bahwa variabel X dan Y dinyatakan tidak memiliki hubungan.

**Tabel 3.6**  
**Prakiraan Besar Koefisien Korelasi**

| Inteval       | Kriteria Korelasi |
|---------------|-------------------|
| 0,000 - 0,199 | Sangat Lemah      |
| 0,200 - 0,399 | Lemah             |
| 0,400 - 0,599 | Sedang            |
| 0,600 - 0,799 | Kuat              |
| 0,800 - 1,000 | Sangat Kuat       |

Sumber: Sugiyono (2021)

### 3.5.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi difungsikan untuk mengurai pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Perhitungan koefisien ini dilakukan dengan cara menganalisis koefisien determinasi berganda (simultan) dengan koefisien determinasi parsial. Berikut adalah bentuk rumusnya:

#### 1) Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan. Bentuk pelaksanaan analisis ini dapat diukur rumus dibawah ini:

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

Keterangan:

$K_d$  = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Kuadrat dari Koefisien Korelasi

100% = Mengubah Nilai Proporsi Menjadi Persentase

Bentuk kriteria dalam analisis koefisien determinasi yaitu:

- a) Apabila nilai  $K_d$  mendekati 0 (nol), maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b) Apabila nilai  $K_d$  mendekati 1 (satu), maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

## 2) Analisis Determinasi Parsial

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Bentuk pelaksanaan analisis ini dapat diukur rumus dibawah ini:

$$K_d = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

$\beta$  = Beta (Nilai *Standarized Coefficient*)

*Zero Order* = Matriks Korelasi variabel X terhadap variabel Y, dimana:

Jika  $K_d = 0$ , artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah

Jika  $K_d = 1$ , artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

### 3.5.3 Uji Hipotesis Penelitian

Uji Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang dibuat oleh peneliti yang bersifat dugaan atau prediksi. Salah satu upaya untuk menemukan kebenaran suatu hipotesis ialah dengan melakukan survei populasi secara kolektif. Selain itu, hasil temuan yang diperoleh peneliti diwajibkan memiliki data faktual dan teruji kebenarannya, sebelum ditentukan apakah penelitian yang dibuat dapat diterima atau ditolak. Apabila hipotesis yang dihasilkan terbukti benar, maka penelitian tersebut dapat diterima keabsahannya. Sebaliknya, apabila hipotesis yang dihasilkan tidak terbukti dengan benar, maka penelitian tersebut dapat ditolak. Pada penelitian ini, peneliti berupaya untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh dari

variabel independen terhadap variabel dependen, dimana Budaya Organisasi (X1), Komitmen (X2), *Leadership* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Bentuk uji hipotesis dapat dirumuskan berupa hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ).

### 3.5.3.1 Uji Hipotesis Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dirumuskan menjadi Uji F. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara menyeluruh terhadap variabel dependen. Selanjutnya, peneliti akan merumuskan atau mengajukan tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) dengan pernyataan dibawah ini:

- a.  $H_0: \beta_1, \beta_2, \text{ dan } \beta_3 = 0$ , ini menandakan bahwa Budaya Organisasi, Komitmen, *Leadership* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b.  $H_1 = \beta_1, \beta_2, \text{ dan } \beta_3 \neq 0$ , ini menandakan bahwa Budaya Organisasi, Komitmen, *Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Setelah melakukan pengujian dan mengetahui hasil hipotesis tersebut, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian signifikan koefisien berganda. Berikut adalah bentuk rumusnya:

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

Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel

$k$  = Jumlah Variabel Independen

$R^2$  = Koefisien Determinasi

Penentuan nilai hasil Uji F dapat terlihat dari tabel distribusi  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas ( $k = n-k-1$ ). Langkah selanjutnya ialah dengan melakukan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan kriteria:

- a.  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima, sedangkan  $H_0$  ditolak.
- b.  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak, sedangkan  $H_0$  diterima.

### 3.5.3.2 Uji hipotesis parsial

Pengujian hipotesis secara simultan dirumuskan menjadi Uji t. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya dari satu variabel dengan variabel lain. Bentuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

$H_0: B_1 = 0$ , menandakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0: B_1 \neq 0$ , menandakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0: B_2 = 0$ , menandakan bahwa Komitmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0: B_2 \neq 0$ , menandakan bahwa Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0: B_3 = 0$ , menandakan bahwa *Leadership* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0: B_3 \neq 0$ , menandakan bahwa *Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Lalu, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian lanjut dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 5%. Berikut adalah bentuk rumusnya:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

T = Nilai Uji t

R = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Ketentuan perbandingan hasil hipotesis t hitung dengan t tabel adalah sebagai berikut:

- a) Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_1$  diterima.
- b) Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_1$  ditolak.

### 3.6 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan metode yang cukup digemari untuk digunakan sebuah penelitian. Umumnya, penyebaran kuesioner bersifat tertutup atau personal, dimana responden diarahkan untuk memilih jawaban alternatif yang sudah dibuat oleh peneliti. Pelaksanaan kuesioner cukup efisien dan akurat karena mampu mengumpulkan data dari banyaknya responden dengan relatif waktu yang cukup singkat dengan instrumen yang terstandar. Dengan adanya kuesioner diharapkan

mendapat hasil penelitian secara akurat dan faktual. Dalam praktiknya, responden memilih kolom yang sudah ditentukan berdasarkan pernyataan yang tersusun oleh peneliti berdasarkan variabel-variabel yang sedang diteliti. Berikut adalah beberapa kriteria jawaban dalam kuesioner:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berikut adalah bentuk pernyataan kuesioner dapat terlihat melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 3.7**  
**Rancangan Kuesioner**

| No. | Pernyataan                                                                                               |       |      |       |       |        |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|-------|-------|--------|
|     | Budaya Organisasi                                                                                        | SS(5) | S(4) | TS(3) | KS(2) | STS(1) |
| 1   | Karyawan memiliki nilai dan cara kerja sesuai dengan nilai dan cara kerja perusahaan                     |       |      |       |       |        |
| 2   | Karyawan memiliki tujuan yang sama dengan tujuan perusahaan                                              |       |      |       |       |        |
| 3   | Karyawan merasa senang dan nyaman, serta terlibat secara emosional dalam bekerja                         |       |      |       |       |        |
| 4   | Karyawan berinisiatif dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan                                        |       |      |       |       |        |
| 5   | Karyawan memperoleh kesejahteraan finansial berupa gaji, bonus, dan kompensasi lain berjalan dengan baik |       |      |       |       |        |
| 6   | Karyawan memperoleh dukungan positif dari rekan kerja selama bekerja                                     |       |      |       |       |        |

|                   |                                                                                                                                          |  |  |  |  |  |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 7                 | Pimpinan selalu membagikan beban kerja secara seimbang dan wajar                                                                         |  |  |  |  |  |
| 8                 | Pimpinan selalu menerapkan keadilan dan perlindungan kerja                                                                               |  |  |  |  |  |
| 9                 | Pimpinan selalu menerapkan integritas dalam bersikap jujur dan terbuka kepada karyawan lain                                              |  |  |  |  |  |
| 10                | Pimpinan memiliki kompetensi mengelola pekerjaan serta menerapkan sikap kerja yang baik                                                  |  |  |  |  |  |
| 11                | Karyawan mampu beradaptasi terhadap perubahan internal dengan mengubah kebiasaan dan cara kerja perusahaan                               |  |  |  |  |  |
| 12                | Karyawan mampu beradaptasi terhadap perubahan eksternal dengan mengikuti tren dan perubahan pasar                                        |  |  |  |  |  |
| 13                | Pimpinan mampu menyesuaikan kebutuhan dan beban kerja karyawan                                                                           |  |  |  |  |  |
| 14                | Perusahaan mampu melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan baik                                                           |  |  |  |  |  |
| <b>Komitmen</b>   |                                                                                                                                          |  |  |  |  |  |
| No.               | Pernyataan                                                                                                                               |  |  |  |  |  |
| 15                | Perusahaan selalu menjaga stabilitas kerja dengan mengedepankan sikap kerja adil secara konsisten                                        |  |  |  |  |  |
| 16                | Perusahaan mampu menerapkan program pelatihan dan pengembangan kerja dalam mendukung pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan |  |  |  |  |  |
| 17                | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kemampuan fisik dan non-fisik                                                         |  |  |  |  |  |
| 18                | Karyawan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit                                                                                 |  |  |  |  |  |
| 19                | Karyawan selalu termotivasi dan mendapatkan pengakuan perusahaan                                                                         |  |  |  |  |  |
| 20                | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengalaman kerja yang dimilikinya                                                     |  |  |  |  |  |
| <b>Leadership</b> |                                                                                                                                          |  |  |  |  |  |
| No.               | Pernyataan                                                                                                                               |  |  |  |  |  |
| 21                | Pimpinan mampu mengatur dan mengelola pikiran dan emosi dalam menghadapi tekanan kerja                                                   |  |  |  |  |  |

|                         |                                                                                                            |  |  |  |  |  |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 22                      | Pimpinan mampu mengatur kekuatan dan kekurangan diri dalam menghasilkan kinerja yang positif               |  |  |  |  |  |
| 23                      | Pimpinan mampu membagikan tingkat kesulitan kerja dan beban kerja karyawan                                 |  |  |  |  |  |
| 24                      | Pimpinan mampu memastikan pencapaian atas kinerja karyawan                                                 |  |  |  |  |  |
| 25                      | Pimpinan mampu mengambil keputusan secara tepat berdasarkan informasi yang tersedia                        |  |  |  |  |  |
| 26                      | Pimpinan selalu mengawasi pencapaian berdasarkan visi dan misi perusahaan                                  |  |  |  |  |  |
| 27                      | Pimpinan selalu mengawasi pencapaian kinerja tim secara berkala dalam mendukung keberlangsungan perusahaan |  |  |  |  |  |
| <b>Kinerja Karyawan</b> |                                                                                                            |  |  |  |  |  |
| No.                     | Pernyataan                                                                                                 |  |  |  |  |  |
| 28                      | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat berdasarkan standar perusahaan                         |  |  |  |  |  |
| 29                      | Karyawan minim dan jarang dalam melakukan kesalahan kerja                                                  |  |  |  |  |  |
| 30                      | Karyawan mampu menyelesaikan jumlah tugas yang sudah ditetapkan                                            |  |  |  |  |  |
| 31                      | Karyawan konsisten menjaga produktivitas kerja di setiap periode kerja                                     |  |  |  |  |  |
| 32                      | Karyawan mampu menyusun operasional kerja secara tepat waktu                                               |  |  |  |  |  |
| 33                      | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat berdasarkan tenggat waktu yang ditetapkan              |  |  |  |  |  |
| 34                      | Perusahaan mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia berdasarkan waktu, tenaga, dan biaya               |  |  |  |  |  |
| 35                      | Pimpinan mampu mencapai tujuan dan sasaran kerja yang sudah ditetapkan                                     |  |  |  |  |  |
| 36                      | Karyawan selalu mampu menyelesaikan tugas secara mandiri                                                   |  |  |  |  |  |
| 37                      | Karyawan berinisiatif mengerjakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan                                |  |  |  |  |  |
| 38                      | Karyawan bersedia patuh pada aturan perusahaan                                                             |  |  |  |  |  |
| 39                      | Karyawan bersedia loyal untuk setia dan bertahan lama di perusahaan                                        |  |  |  |  |  |

Sumber: Data diolah oleh Penulis (2026)

Apabila hasil keseluruhan jawaban responden sudah terkumpul, maka peneliti dapat mengetahui, memastikan, dan menganalisis pola jawaban responden yang sesuai dengan tujuan penelitian.

### 3.7 Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di AZKO Cabang Bandung, Jl. Buahbatu No. 165. Waktu penelitian ini dilakukan sejak bulan Agustus 2025 hingga Januari 2026.

