

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Berdasarkan judul yang penulis ambil “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta)” maka jenis penelitian yang digunakan termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variable atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan yang mempengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Objek dan subjek penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan penulis di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta dan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta sejumlah 31 karyawan.

### **C. Sumber Dan Jenis Data**

Dalam penelitian ini diharapkan bisa diperoleh data yang valid dan relevan dengan obyek yang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu;

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian atau lapangan yang secara khusus dikumpulkan oleh penelitian untuk menjawab masalah penelitian. Data primer dalam penelitian ini di peroleh dengan cara yaitu, peneliti menggunakan kuisisioner sebagai instrument penelitian dan menyebarkan kepada responden(Sugiyono 2011:70). Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab Peneliti juga melakukan wawancara secara singkat untuk mendukung data kuisisioner yang dibagikan.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data tentang BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta yaitu mengenai gambaran umum tentang perusahaan, catatan yang diperoleh dari data internal perusahaan. Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain adalah dokumen perusahaan mengenai gambaran umum perusahaan, dan struktur perusahaan.

## **D. Populasi Dan Sampel**

### **a. Populasi**

Sugiyono (2011:91) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta.

### **b. Sampel**

Sampel merupakan bagian *populasi* terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subyek penelitian melalui *sampling* (Nursalam, 2011:91).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode total sampling yaitu semua anggota dari populasi dipilih untuk dijadikan sample. Sampel dari penelitian ini berjumlah 31 karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta.

## **E. Teknik pengumpulan Data**

### **a. Kuisisioner**

Angket koesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam suatu kumpulan pertanyaan kepada responden. Bentuk koesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternative pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Untuk menilai tanggapan dari setiap responden, penulis menggunakan

skala likert, menurut Sugiyono (2010:134) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Bobot jawaban penilaian responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

- 1) Sangat tidak setuju
- 2) Tidak setuju
- 3) Setuju
- 4) Sangat setuju

Koesioner terdiri dari dua bagian: bagian pertama adalah yang berisi pengukuran responden antara lain: umur, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Bagian kedua adalah pernyataan dan pertanyaan yang berkaitan dengan pengukuran variabel penelitian, yaitu: budaya organisasi (20 pertanyaan), kepemimpinan transformasional (20 pertanyaan) dan kinerja karyawan (20 pertanyaan).

Tabel 3.1  
Kisi-kisi instrumen budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan

Variabel	Indikator	No Soal
Budaya Organisasi	Profesionalisme	1,2,3,4
	Hubungan dengan manajemen	5,6,7,8
	Percaya pada rekan kerja	9,10,11,12
	Integrasi	13,14,15,16
	Keteraturan	17,18,19,20
Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh idealis	21,22,23,24,25
	Motivasi inspirasional	26,27,28,29,30
	Stimulasi intelektual	31,32,33,34,35
	Konsiderasi individu	36,37,38,39,40
Kinerja Karyawan	Efektivitas	41,42,43,44,45
	Tanggung jawab	46,47,48,49,50
	Disiplin	51,52,53,54,55
	Inisiatif	56,57,58,59,60

#### b. Dokumentasi

Pengumpulan-pengumpulan data yang relevan yaitu arsip-arsip, buku-buku, catatan-catatan yang lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang relevan dan arsip-arsip diperoleh dari BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta kantor pusat.

## **F. Instrumen Penelitian**

Agar kuesioner yang diperoleh dapat valid dan reliable maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pertanyaan sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya untuk pengumpulan data.

## **G. Variabel Penelitian**

Variabel adalah perilaku atau karakteristik yang memberikan nilai beda terhadap suatu benda, manusia dan lain – lain atau ciri yang dimiliki oleh suatu kelompok berbeda dengan kelompok lain (Nursalam, 2011:97).

Setelah melakukan identifikasi variabel, penulis melakukan operasional terhadap variabel yang telah diidentifikasi tersebut. Operasional variabel artinya menerjemahkan konsep mengenai variabel yang bersangkutan kedalam bentuk indikator perilaku. Definisi operasional variabel memberikan indikator-indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut.

### **a. *Variabel Independen (Variabel Bebas)***

Menurut Nursalam (2003:100) bahwa variabel bebas suatu variabel yang nilainya menentukan variabel lain .

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi ( $X_1$ ), kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ). Alat ukur untuk variabel independen diantaranya adalah:

### 1) Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Kebutuhan dasar manusia merupakan unsur-unsur yang dibutuhkan oleh manusia dalam menjaga keseimbangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang bertujuan untuk mempertahankan kehidupan dan kesehatan.

Piramida kebutuhan Maslow:



Gambar Piramid Hirarki 3.2

Teori Kebutuhan dari Abraham Maslow

Sumber : di adaptasi dari buku Mangkunegara (2011:95) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Lima tingkat kebutuhan dasar menurut teori Maslow adalah sebagai berikut (disusun dari yang paling rendah) :

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makan, minum, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen. Kebutuhan fisiologis adalah potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya.

2) Kebutuhan akan rasa aman dan selamat

Setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpenuhi secukupnya, muncul apa yang disebut Maslow sebagai kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti perang, teroris, penyakit, takut, bahaya, kerusuhan dan bencana alam. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dengan kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini tidak dapat terpenuhi secara total.

3) Kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang



Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman terpenuhi, maka muncul kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki serta dimiliki. Kebutuhan kebutuhan ini meliputi dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat dengan keluarga dan kebutuhan antar peribadi seperti kebutuhan akan memberi dan menerima cinta. Tidak terpenuhi kebutuhan ini maka orang akan menjadi rentan merasa sendirian, gelisah, dan depresi. Kekurangan rasa cinta dan dimiliki juga berhubungan dengan penyakit fisik seperti penyakit hati.

#### 4) Kebutuhan akan penghargaan

Setelah kebutuhan cinta dan dimiliki tercukupi, manusia akan bebas untuk mengejar kebutuhan akan penghargaan. Maslow menemukan bahwa setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk

perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan.

5) Kebutuhan akan aktualisasi diri

Tingkat terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Maslow melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya (Mangkunegara, 2011:94-96).

Alat ukur yang digunakan penelitian pada variabel budaya organisasi adalah:

a. Profesionalisme

Karyawan bekerja secara professional dengan datang tepat waktu dan disiplin terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan penghargaan bagi karyawan professional terhadap pekerjaannya.

b. hubungan dengan Manajemen

Karyawan senang bekerja bila manajemen selalu memberikan perhatian terhadap karyawan, caranya dengan

meningkatkan intensitas komunikasi antara karyawan dengan manajemen.

*Feedback* atau umpan balik dari atasan kepada bawahan adalah apabila suatu atasan memberikan suatu tugas dan tanggung jawab kepada bawahan maka sebagai bawahan harus melaksanakan dengan baik apa yang ditugaskan atau diinstruksikan dari atasan sehingga atasan merasa senang dengan kinerja bawahannya yang dipekerjakan. Seorang atasan akan dapat memberikan *reward* kepada bawahan yang taat dan patuh serta mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap semua tugas yang telah diselesaikan sehingga memicu antar bawahan untuk selalu menunjukkan kinerja yang terbaik yang dimiliki dari masing-masing individu, sehingga tidak terjadi kesenjangan antar bawahan.

c. Percaya pada Rekan Kerja

Karyawan senang dengan adanya saling kepercayaan dengan rekan kerja. Untuk menumbuhkan rasa kekompakkan, cara dengan mengadakan rekreasi bersama, pertandingan olahraga, dan makan malam bersama.

d. Integrasi

Karyawan merasa senang apabila terdapat penghargaan dari perusahaan yang terkait dengan prestasi karyawan. Hal

tersebut dapat dilakukan dengan penilaian kerja yang transparan.

e. Keteraturan

Karyawan diharapkan mampu bekerja dengan teratur, sehingga mampu memberikan nilai lebih bagi perusahaan yang tidak dimiliki perusahaan lain. Caranya dengan memberikan pelatihan kerja.

## 2) Variabel Kepemimpinan Transformasional

Alat ukur yang digunakan dalam kepemimpinan transformasional adalah:

a. Pengaruh Idealis (*Individualized Influence*)

*Idealized influence or charismatic influence* mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. dalam bentuk konkret, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai dan diikuti oleh bawahan.

b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) dengan pengembangan intelektual, sebagai tindakan atasan yang tidak pernah percaya pada bawahan karena sikap perdulinya pada pekerjaan.

c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Dengan inspirasi, atas memberikan kesempatan kepada bawahan untuk turut ambil bagian dalam pengambilan keputusan dengan harapan ada masukan yang lebih komprehensif sehingga keputusan lebih efektif.

d. Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*)

Dengan perhatian pribadi ini hendaknya sebagai atasan secara pribadi memperhatikan bawahan yang bekerja keras, selalu membimbing bawahan yang sudah siap dipromosikan dan suka mengarahkan bawahan sesuai dengan tingkat kematangannya.

b. ***Variabel Dependen (Variabel Terikat)***

Menurut Nursalam (2003:101) bahwa variabel terikat adalah variabel yang nilainya ditentukan variabel lain.

Variabel *dependen* atau bisa juga disebut variabel tergantung, adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besarnya efek tersebut dapat diamati dari ada tidaknya, timbul tidaknya, besar kecilnya, besar-mengecilnya, atau berubahnya

variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain yang dimaksud. *Variabel dependen* pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Menurut prawirosentono (2008:246), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa faktor yaitu:

- 1) Efektifitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- 2) Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- 3) Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana ia bekerja.
- 4) Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atas tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan kata lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## **H. Metode Penelitian dan Analisa Data**

Analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Keegiatannya yaitu mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajaukan (Sugiyono, 2011:165).

### **a. Uji Validitas**

Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Semakin tinggi validitas suatu alat tes maka semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjuk apa yang seharusnya diukur. Keabsahaan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (Validitas) dan keandalan (Releabilitas) menurut versi 'Positifme' dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria dan paradigmanya sendiri (Moleong, 2011:321). Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kebenaran instrumen penelitian agar mampu menunjukkan informasi yang tepat dan akurat tentang hal yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan melihat skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang dapat

digunakan untuk mendapatkan data yang valid (Sugiyono, 2012:109).

Menurut Sugiyono (2011:124) bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrument dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reabilitas**

Reabilitas merupakan tingkat kepercayaan suatu hasil pengukuran. Pengukuran yang mempunyai reabilitas tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang dapat dipercaya. Realiabel merupakan salah satu ciri utama atau karakter instrumen pengukuran yang baik (Moleong, 2011:325).

Uji realibilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan menggunakan rumus *cronbrachalpha* dan penghitungan statistik menggunakan alat SPSS 21. Apabila suatu alat ukur telah dinyatakan valid maka tahapan selanjutnya adalah mengukur realibilitas dari alat. Uji realibilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen



yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga (Arikunto, 2013:221).

Untuk membantu program pengujian realibilitas maka prosedurnya adalah sebagai berikut:

1. Metode *cronbrachalpha* kriteria menyebutkan jika nilai korelasi sama dengan atau lebih dari 0,60 maka butir pertanyaan tersebut realibel.
2. Melakukan penghitungan yang sesuai dengan pendekatan alat statiska dengan menggunakan SPSS 21 dalam mengambil kesimpulan.

### c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini terbatas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi *ujinormalitas*, *multikolinearitas*, *heterosekdatisitas*. Adapun penjabaran dari pengujian tersebut adalah sebagai berikut;

#### 1. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependent dan variabel independent keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilakukan melalui pendekatan grafik. Model regresi yang baik adalah

distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:

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

Untuk menentukan gambar diagram plot uji normalitas menggunakan statistik SPSS 21.

## 2. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji terhadap adanya *heteroskedastisitas* bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain. Jika varians ada pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut *homoskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Santoso (2002:210) mengatakan bahwa sebaran titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Untuk menentukan gambar diagram plot uji *heteroskedastisitas* digunakan statistic SPSS 21.

### 3. Uji Multi Kolinealitas

Dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya koelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi *multi kolinealitas* Nisfianur (2009) dalam Astianto (2014:14). Adanya gejala ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIP). Batas *tolerance value* adalah 0,1 dan batas VIP 10. Apabila *tolerance value*  $<0,1$  atau  $VIP < 10$  = tidak terjadi *multi kolinealitas*.

#### d. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah salah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua perubah atau lebih untuk perubah kuantitatif. Sebuah persamaan regresi adalah sebuah formula yang menggambarkan hubungan dengan perubah atau lebih tersebut. Analisis ini tidak dilakukan jika variabel independennya atau variabel X minimal dua Sugiyono (2012:107).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah budaya organisasi, stres kerja dan kepemimpinan transformasional. Karena total

variabelnya bebasnya ada tiga/lebih dari dua maka penggunaan analisis regresi bisa berlaku. Dengan total variabel bebas sebanyak tiga maka penelitian ini menggunakan rumus  $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$ .

Melalui pengujian yang menggunakan SPSS 21 maka diperoleh item-item yang signifikan atau valid mengukur variabel yang hendak diukur. Selanjutnya dilakukan oleh data untuk memperoleh faktor skornya. Olah data dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 21, dengan ketentuan tidak mengikut sertakan skor mentah dari item yang tereliminasi. Setelah proses memperoleh Z-skor dilakukan, kemudian dilakukan analisis regresi berganda.

#### **e. Uji hipotesis**

##### **1. Uji t**

Digunakan untuk mengetahui masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan mencari t hitung pada koefisien dari output SPSS. Ho akan diterima apabila nilai t hitung < dari t tabel. Itu artinya variabel independen secara individu dapat mempengaruhi variabel dependent akan tetapi tidak secara nyata. Sedangkan Ha akan diterima apabila nilai t hitung > dari t tabel. Itu artinya variabel independent mampu secara individu dan secara nyata mampu mempengaruhi variabel dependen.

## 2. Uji f

Uji f digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji f dapat dicari dengan melihat F hitung dari tabel annova. Ho akan diterima apabila nilai F tabel > dari F hitung, itu artinya variabel independen tidak dapat mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Sedangkan Ha akan diterima apabila nilai F hitung > dari F tabel, itu artinya variabel dependen mampu mempengaruhi secara bersama-sama variabel dependent.

Dalam menguji hipotesis penelitian yaitu dalam hipotesis simultan penelitian mengelola data menggunakan teknik analisis regresi berganda, dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi yang distandarisasikan untuk masing-masing X

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Kepemimpinan Transformasional

e = Error

Melalui regresi berganda tersebut akan diperoleh nilai  $R$ , yaitu koefisien korelasi berganda antara pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepemimpinan transformasional ditunjukkan oleh determinasi  $R^2$ ,  $R^2$  menunjukkan variasi atau perubahan variabel terikat yang disebabkan variabel bebas, atau digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya  $R^2$  dapat diuji signifikansinya seperti uji signifikansi pada F test. Selain itu uji signifikansi bisa juga dapat dilakukan dengan tujuan melihat apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak.

### **3. Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah diantara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Jika nilai  $R^2$  mendekati satu berarti variabel independen dapat memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam menggunakan koefisien determinasi terdapat beberapa kelemahan, adapun kelemahan dalam mendasar menggunakan koefisien determinasi yaitu bisa terhadap jumlah

variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel maka  $R^2$  meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjust  $R^2$ . Nilai adjust  $R^2$  dapat naik atau turun apabila variabel independen ditambahkan kedalam model. Implikasi dari persamaan tersebut adalah:

1. Untuk  $k > 1$  dan  $Adjust\ R^2 < R^2$ , bila jumlah variabel independen ditambah, maka *adjust*  $R^2$  naik dengan jumlah kenaikan kurang dari  $R^2$ .
2. *Adjust*  $R^2$  dapat bernilai negatif kendati  $R^2$  selalu positif. Apabila *Adjusted*  $R^2$  bernilai negatif maka nilainya dianggap nol.
3. Secara umum bila ditambahkan variabel independen merupakan prediktor yang baik, maka akan menyebabkan nilai varians naik dan pada gilirannya *Adjusted*  $R^2$  meningkat. Sebaliknya jika ditambahkan variabel baru tidak meningkatkan varians maka *adjusted*  $R^2$  meningkat. Sebaliknya bila tambahan variabel baru tidak meningkatkan varians, maka *adjusted*  $R^2$  akan menurun. Artinya, tambahan variabel baru tersebut bukan merupakan prediktor yang baik bagi variabel dependen.