

III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun dan Sofyan (2002: 5), penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel motivasi, variabel kepemimpinan, dan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Clipan Finance Indonesia Tbk. Cabang Bandar Lampung melalui pengujian hipotesis.

B. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah terdiri dari:

1. Variabel bebas atau variabel independen (disimbolkan dengan X), terdiri dari motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan budaya organisasi (X_3).
2. Variabel terikat atau variabel dependen (disimbolkan dengan Y), adalah kinerja karyawan.

C. Definisi Konseptual

Menurut Singarimbun dan Sofyan (2002: 121), definisi konseptual adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di

lapangan. Berdasarkan definisi tersebut maka definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel pokok yaitu:

1. Motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Para manajer perlu melakukan proses psikologis ini jika ingin berhasil memadamu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi (Kreitner Robert 2003: 248).
2. Kepemimpinan adalah suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan *interpersonal* lewat proses komunikasi untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan (Gibson 1997: 263).
3. Budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan (Robbins 1994: 479)
4. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono 1999: 20).

A. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Sofyan (2002: 123), definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dalam mengukur konsep dibutuhkan definisi operasional dalam menjabarkan konsep tersebut secara lebih jelas. Uraian tentang definisi operasional adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Variabel Operasional

Variabel	Definisi operasioanal	Sub variebel	Indikator
Motivasi (X ₁)	Suatu keadaan yang ada di dalam diri karyawan PT. Clipan Finance Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan akan 	<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab pada hasil kerja • Menyukai

	Tbk. Cabang Bandar Lampung yang mendorong keinginan individu untuk menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu dengan memusatkan pada kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan.	prestasi	pekerjaan beresiko
		<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan akan kekuasaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus pada tujuan kelompok atau bersama
Kepemimpinan (X ₂)	Kemampuan pemimpin PT. Clipan Finance Indonesia Tbk. Cabang Bandar Lampung dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan yang baik jika memiliki pendekatan sifat seperti kecerdasan, kepribadian dan ciri fisik dalam mengarahkan para bawahannya.	<ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kreativitas yang tinggi
		<ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian 	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu terbuka pada para bawahan
		<ul style="list-style-type: none"> • Ciri fisik 	<ul style="list-style-type: none"> • Usia produktif
Budaya Organisasi (X ₃)	Pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggota atau seluruh karyawan PT. Clipan Finance Indonesia Tbk. Cabang Bandar Lampung yang berlangsung lama, pada akhirnya menjadi suatu kebiasaan yang akhirnya membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan karakteristik inisiatif individu, pengarahan, dukungan manajemen dan sistem imbalan kemudian persepsi ini akan mempengaruhi dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.	<ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif individu 	<ul style="list-style-type: none"> • Kebebasan berpendapat
		<ul style="list-style-type: none"> • Pengarahan 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya pengarahan dari perusahaan
		<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan manajemen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapat dukungan dari pemimpin perusahaan
		<ul style="list-style-type: none"> • Sistem imbalan 	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapat bonus atas kriteria prestasi karyawan
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari prestasi kerja yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang karyawan PT. Clipan Finance Indonesia Tbk. Cabang Bandar Lampung dalam pelaksanaan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan peranannya untuk mencapai tujuan bersama dengan	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kerapihan • Kecepatan
		<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami fungsi serta prinsip dasar pekerjaan. • Menyelesaikan pekerjaan dengan

	melihat kriteria pengukurandari faktor kualitas kerja dan faktor kuantitas kerja agar mencapai suatu tingkat keberhasilan.		cara berbeda
--	--	--	--------------

E. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada perusahaan PT. Clipan Finance Indonesia Tbk Cabang Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman nomor 42 Enggal Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung. Alasan memilih tempat ini karna penulis ingin mengetahui motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi seperti apa yang diberikan di perusahaan ini dan apakah sudah terlaksana dengan baik atau belum kinerja yang akan dihasilkan nanti.

F. Populasi

Menurut (Sugiyono 2004: 72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan:

Tabel 4. Populasi Penelitian

No.	Departemen	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	Marketing	13	43.3%
2.	Credit Analys	1	3.3%
3.	Administrasi	8	26.7%
4.	Collection	8	26.7%
	Total	30	100

Sumber: PT. Clipan Finance Indonesia Tbk cabang Bandar Lampung, 2012

Berdasarkan tabel 4 jumlah karyawan secara keseluruhan di PT. Clipan Finance Indonesia Tbk. Cabang Bandar Lampung hanya berjumlah 30 karyawan, dan sebagian besar karyawan diperusahaan ini memiliki persentase 43.3% karyawan yang bekerja dibagian marketing, karena cara pekerjaan diperusahaan ini hasil kerjanya memang harus dapat mencapai target dalam

memajukan perusahaan. Sehingga saya memutuskan untuk mengambil semua populasi tersebut dipenelitian ini.

G. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini menurut (Sugiyono 2004: 129) adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Merupakan sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Dalam pengumpulan data primer tersebut peneliti membuat kuesioner dimana peneliti mengajukan beberapa daftar pertanyaan terhadap sumber yang berhubungan dengan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder diperoleh dan dikumpulkan melalui buku-buku atau dokumen dan literature-literature yang berkaitan dengan objek penelitian.

H. Teknik Pengumpulan Data

1. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono 2004: 130).

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden (Sugiyono 2004: 135).

3. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan langsung kepada objek-objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Sugiyono 2004: 138).

4. Kepustakaan

Kepustakaan adalah penelitian secara teoritis terhadap buku-buku yang berhubungan dengan penelitian.

I. Skala dan Penentuan Skor

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut (Sugiyono 2004: 86) skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuisioner yang disebarkan kepada responden berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Clipan Finance Indonesia Tbk Cabang Bandar Lampung.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban responden diberi skor sebagai berikut:

Tabel 5. Jawaban Responden Kuesioner Beserta Skor

Kategori	Skor
----------	------

SS	5
S	4
RR	3
TS	2
STS	1

J. Teknik Pengolahan Data

Tahap pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Editing

Editing merupakan kegiatan memeriksa data yang terkumpul, apakah sudah sesuai dengan masalah yang dibahas dan apakah data sudah cukup memenuhi syarat. Pada tahap ini, aktivitas yang dilakukan adalah meneliti ulang data-data yang telah diperoleh meliputi kelengkapan jawaban, kejelasan tulisan, dan kesesuaian jawaban satu dengan yang lainnya.

2. Coding

Coding merupakan kegiatan pemberian kode-kode tertentu pada masing-masing kategori atau nilai dari setiap komponen data yang terkumpul, yang pada umumnya belum terorganisir dengan baik. Tahap ini meliputi pemberian tanda atau simbol dari data yang telah diedit sehingga dapat dikelompokkan dalam masing-masing variabel yang ditentukan.

3. Tabulasi

Tabulasi merupakan kegiatan tahap pemasukan data yang telah dikategorikan dengan skor kedalam tabel, sehingga dapat dihitung dengan jelas dan tetap.

K. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan data yang digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mencerminkan pengukuran konstruk seperti yang dimaksudkan dalam konsep dan teori, dalam

artian mengukur apa yang harus diukur. Cara pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pernyataan dengan skor total dibandingkan nilai kritis. Mengetahui validitas data dapat dilakukan melalui perhitungan korelasi *product moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(\sum X^2 - (\sum X)^2/n)(\sum Y^2 - (\sum Y)^2/n)}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi antara variabel x dan y
- n = banyaknya sampel
- X = skor faktor
- Y = skor total

(Sumber: Singarimbun dan Sofyan, 2002: 134)

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan valid
2. Jika r hitung < r tabel, maka pertanyaan tidak valid

Dalam pengukuran validitas instrumen, penulis menggunakan bantuan program SPSS 16.0, diketahui bahwa korelasi 18 item pernyataan variabel motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan skor total dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0.763	0.361	0.000	Valid
	2	0.865	0.361	0.000	Valid
	3	0.825	0.361	0.000	Valid
Kepemimpinan (X2)	4	0.730	0.361	0.000	Valid
	5	0.813	0.361	0.000	Valid
	6	0.790	0.361	0.000	Valid

Budaya Organisasi (X3)	7	0.813	0.361	0.000	Valid
	8	0.763	0.361	0.000	Valid
	9	0.883	0.361	0.000	Valid
	10	0.803	0.361	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	11	0.754	0.361	0.000	Valid
	12	0.665	0.361	0.000	Valid
	13	0.719	0.361	0.000	Valid
	14	0.681	0.361	0.000	Valid

Sumber: data diolah 2012

Lampiran 3

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa 14 item pernyataan variabel X₁, X₂, X₃ dan Y sudah valid. Ini berarti bahwa 14 item pernyataan yang valid tersebut adalah item pernyataan yang cocok untuk mengukur kinerja karyawan PT. Clipan Finance Indonesia Tbk. Cabang Bandar Lampung. Item pernyataan tersebut dikatakan valid karena korelasi item tersebut dengan skor total lebih dari 0.361. Item-item pernyataan yang valid tersebut akan digunakan lagi pada kuesioner selanjutnya untuk analisis data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, untuk mengukur ketepatan alat ukur diadakan kereliabelan. Reliabilitas adalah keadaan yang menyatakan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat dinyatakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut adalah baik. Realibilitas menunjuk pada tingkat keandalan sesuatu (Arikunto, 2002: 171).

Untuk pengujian realibilitas alat ukur, digunakan rumus alpha:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum x_i^2}{n \sum x^2} \right]$$

Keterangan:

α = nilai realibilitas

k = jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = nilai varians masing-masing item

σ^2 = varians total

Uji reliabilitas diukur berdasarkan data dari kuesioner yang terdiri dari 14 item pernyataan yang sudah valid. Instrument penelitian dapat dikatakan reliabel apabila r hitung $>$ r tabel *product moment*. Skor total dapat di pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	(Alpha) r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
Motivasi	0.754	0.361	0.000	Reliabel
Budaya Organisasi	0.668	0.361	0.000	Reliabel
Kepemimpinan	0.811	0.361	0.000	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.649	0.361	0.000	Reliabel

Sumber: data diolah, 2012
Lampiran 4

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 7, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini adalah reliabel karena nilai koefisien alpha atau r hitung variabel motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan lebih besar dari r tabel = 0.361. Oleh karena itu berdasarkan uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel, seluruh item pernyataannya yakni 3 item pernyataan motivasi, 3 item pernyataan kepemimpinan, 4 item pernyataan budaya organisasi dan 4 item pernyataan kinerja karyawan, maka item-item pernyataan tersebut dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

L. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2004: 142).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pegawai pada PT. Clipan Finance Indonesia Tbk Cabang Bandar Lampung, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

(Sugiyono 2004: 211)

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = nilai konstanta

b₁ = koefisien regresi

X₁ = motivasi

X₂ = kepemimpinan

X₃ = budaya organisasi

3. Pengujian Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang sangat penting itu adalah uji normalitas, autokorelasi, heterokedastisitas, dan multikolinearitas. Penjelasan pengujian asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal hal tersebut berdasarkan dari data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jika uji tersebut signifikan ($p > 0,05$), maka data tersebut disebut data yang tidak normal distribusinya. Hal ini dikarenakan setelah dilakukan perbandingan ternyata data kita berbeda dengan kurva normal. Sebaliknya bila uji tersebut tidak signifikan ($p > 0,05$), maka data tersebut berdistribusi normal setelah dilakukan uji perbandingan ternyata data yang kita miliki sama dengan kurva normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam suatu model regresi yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* (Santoso, 2000: 210). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

5. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
6. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain dengan model regresi (Priyatno, 2008). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut (Imam Ghozali, 2009):

- a. $d < dl$ = ada autokorelasi negatif
- b. $d < 4-dl$ = ada autokorelasi negatif
- c. $du < d < 4-du$ = tidak ada autokorelasi
- d. $dl < d < du$ = tidak dapat disimpulkan
- e. $(4-du) < d < (4-dl)$ = tidak dapat disimpulkan

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu asumsi klasik yang harus dipenuhi apabila kita ingin menggunakan alat regresi linier berganda. Uji multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Biasanya korelasi mendekati sempurna atau mendekati satu antar variabel bebas. Hasil pengujian dengan metode Klien, terlihat bahwa jika $R^2 > r^2$, maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh multikolinearitas, jika $R^2 < r^2$, maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh multikolinearitas. Didektisi dengan:

1. nilai R^2 tinggi, tetapi banyak variabel yang tidak signifikan
2. dilihat nilai Tolerance dan atau VIF (*Variance Inflation Factor*)
 - a. Jika tolerance $> 0,1$ → bebas multikolinearitas

b. Jika $VIF < 10$ bebas \rightarrow multikolinearitas

M. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji parsial)

Uji t merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan untuk menguji secara parsial pengaruh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Clipan Finance Indonesia Tbk Cabang Bandar Lampung. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dengan. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika $t_{hit} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
Jika $t_{hit} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- c. Alpha 5%, tabel untuk $df = n - k - 1 = 96$ adalah 2.056

2. Uji F (Uji simultan)

Uji F merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan (bersama-sama) antar variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

$$\text{Ket} \quad \boxed{\text{Uji F} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}}$$

F = Pendekatan distribusi probabilitas fisher

R^2 = Koefisien korelasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Penolakannya hipotesis atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan) dengan kriteria: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Korelasi (r) adalah hubungan keterkaitan antara dua atau lebih variabel. Hasil korelasi positif mengartikan bahwa semakin besar nilai variabel 1 menyebabkan makin besar pula nilai variabel 2. Korelasi negatif mengartikan bahwa makin besar nilai variabel 1 maka kecil variabel 2. Korelasi nol mengartikan bahwa tidak ada hubungan dua variabel. Interpretasi nilai dari korelasi tersebut akan terlihat pada keterangan tabel di bawah ini:

Tabel 8. Pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.001 – 0.200	Sangat Rendah
0.201 – 0.400	Rendah
0.401 – 0.600	Cukup Kuat
0.601 – 0.800	Kuat
0.801 – 1.000	Sangat Kuat

Sugiyono (2004: 148)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. R^2 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sigma_{x1y} + b_2 \sigma_{x2y} + b_3 \sigma_{x3y}}{\sigma_y^2}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

$b_1 \dots b_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Variabel Motivasi

X_2 = Variabel Kepemimpinan

X_3 = Variabel Budaya Organisasi

Y = Kinerja karyawan