

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja yang beralamat di Jl. A.Yani No. 56 Baturaja 32111.

1.2. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. (Siyoto & Sodik,2015:67) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date* yang bersumber dari responden yaitu karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

1.3. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hadjar angket atau kuisisioner adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek, baik secara individual atau kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti preferensi, keyakinan, minat, dan perilaku. Penelitian ini menggunakan angket/kuisisioner dalam mengumpulkan data (Syahrums & Salim, 2012: 135).

1.4. Populasi Penelitian

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Arikunto populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja yang berjumlah 30 orang. Dimana jika jumlah populasi dalam objek penelitian tersebut kurang dari 100, maka jumlah keseluruhan populasi tersebut dijadikan responden dan penelitiannya disebut penelitian populasi (Siyoto & Sodik, 2015: 63).

1.5. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sugiyono metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Siyoto & Sodik, 2015: 17). Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

1.5.1. Uji Validitas

(Syahrums & Salim,2012:133) validitas adalah istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrument untuk mengukur apa yang ingin diukur. Maka validitas berarti membicarakan kesahihan sebuah alat ukur untuk mendapatkan data. (Priyatno,2016:150) kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid.
2. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item dinyatakan valid.

1.5.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Azwar reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran ulang (Siyoto & Sodik, 2015: 91). Uji reliabilitas yang banyak digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sekaran reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Priyatno, 2016: 158).

1.5.3. Transformasi Data

(Riduwan & Sunarto,2014:20) sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasi data yang diolah berdasarkan hasil dari kuisioner/angket yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden yang menggunakan yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu dengan skala: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pendapat

responden tentang pernyataan Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan diberikan nilai sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------------------------------------------|---|
| a. Setiap alternatif jawaban sangat setuju (SS) diberi skor | 5 |
| b. Setiap alternatif jawaban setuju (S) diberi skor | 4 |
| c. Setiap alternatif jawaban ragu-ragu (RR) diberi skor | 3 |
| d. Setiap alternatif jawaban tidak setuju (TS) diberi skor | 2 |
| e. Setiap alternatif jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor | 1 |

1.5.4. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sudrajat pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat autokorelasi (Priyatno, 2016: 117). Pengujian asumsi klasik yang akan dibahas adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1.5.4.1. Uji Normalitas

(Priyatno,2016:118) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *random error* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji

secara statistik. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *One Kolmogorov-Smirnov Z*.

Kriteria dalam pengambilan keputusan untuk metode *One Kolmogorov-Smirnov Z* yaitu jika signifikansi (Asymp.sig) $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal dan jika signifikansi (Asymp.sig) $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

1.5.4.2. Uji Multikolinearitas

(Priyatno,2016:129) multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linear.

Kriteria dalam pengambilan keputusan uji multikolinearitas yaitu jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

1.5.4.3. Uji Heteroskedastisitas

(Priyatno,2016:131) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Glejser*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- b. Apabila nilai sig < 0,05 maka dapat dipastikan ada gejala heteroskedastisitas diantara variabel bebas.

1.5.5. Analisis Regresi Linear Berganda

(Riduwan & Sunarto,2014:108) analisis regresi linear berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien regresi dengan variabel X_1X_2

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = *Employee Engagement*

e = Kesalahan (*error term*)

1.5.6. Uji Hipotesis

1.5.6.1. Uji Parsial (Uji t)

(Priyatno,2016:66) uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

1. Menentukan hipotesis

a. Hipotesis budaya organisasi

$H_0 : b_1 = 0$: tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 \neq 0$: terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis *employee engagement*

$H_0 : b_2 = 0$: tidak terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

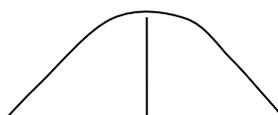
$H_a : b_2 \neq 0$: terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan tingkat signifikan

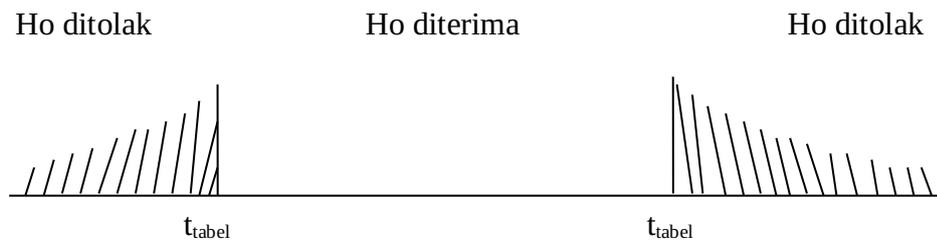
Tingkat signifikan yang dipilih adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ untuk memperoleh nilai t_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

3. Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis di tolak, artinya variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.



- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis di terima, artinya variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1
Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis uji t

1.5.6.2. Uji Simultan (Uji F)

(Priyatno,2016:63) uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

1. Menentukan hipotesis

$H_0 : b_1 b_2 = 0$: tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

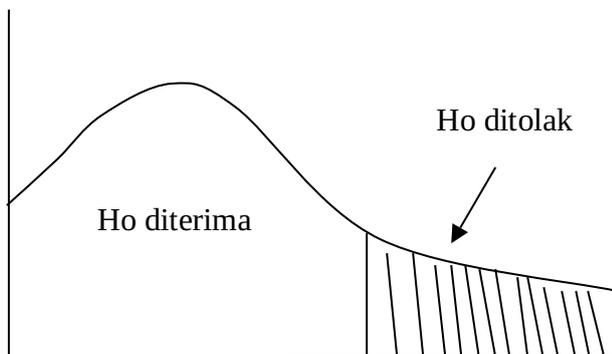
$H_a : b_1 b_2 \neq 0$: terdapat pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan yang dipilih adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ untuk memperoleh nilai F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

3. Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis di tolak, artinya secara bersama-sama variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis di terima, artinya secara bersama-sama variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis uji F

1.5.6.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

(Priyatno,2016:63) analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

r^2 = koefisien kuadrat korelasi berganda

1.6. Batasan Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel pengaruh (X) yang akan dioperasionalkan yaitu variabel budaya organisasi (X_1), *employee engagement* (X_2) serta variabel terpengaruh yaitu kinerja karyawan (Y). Agar kedua variabel tersebut dapat dioperasionalkan maka dibuat Batasan Operasional Variabel (BOV) sebagai berikut:

Tabel 3.1
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Budaya Organisasi (X_1)	Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2017: 16).	<ul style="list-style-type: none"> a. pelaksanaan norma b. pelaksanaan nilai-nilai c. kepercayaan dan filsafat d. pelaksanaan kode etik e. pelaksanaan seremoni f. sejarah organisasi (Afandi, 2021: 101)
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	<i>Employee Engagement</i> merupakan bentuk dari keadaan pikiran positif dan komitmen untuk dapat memberikan kontribusinya bagi perusahaan baik secara kognitif maupun secara fisik, sehingga pegawai merasakan adanya kebermaknaan psikologis, rasa aman, dan adanya perasaan hadir secara positif dalam menjalankan aktivitas-aktivitas pekerjaan yang dapat diukur dari beberapa aspek keterikatan terhadap pekerjaan (<i>job engagement</i>) dan keterikatan terhadap organisasi (<i>organizational engagement</i>) (Kartono, 2017: 26).	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepuasan b. Komitmen c. advokasi (Kartono, 2017: 23)
Kinerja	kinerja merupakan derajat penyusunan	a. Kualitas

Karyawan (Y)	tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Bintoro,2017:105).	b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian (Bintoro,2017:107)
-----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------