

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah PT Bussan Auto Finance (BAF) cabang Baturaja. Variabel yang diteliti yaitu komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT Bussan Auto Finance (BAF) cabang Baturaja.

Penelitian ini dilakukan di PT Bussan Auto Finance (BAF) kantor cabang Baturaja dengan ruang lingkup pembahasan tentang Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) cabang Baturaja.

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

##### **3.2.1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang di isi oleh responden secara langsung di PT. Bussan Auto Finance (BAF) cabang Baturaja. Menurut Arikunto (2010: 22), data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau prilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya. Data primer bersumber dari responden yaitu, karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) cabang Baturaja.

##### **3.2.2. Sumber Data**

Arikunto (2010: 172) mengemukakan bahwa sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa

hasil jawaban responden dari kuesioner yang disebarikan kepada karyawan yang bersangkutan, yang berisi tanggapan responden mengenai pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan auto Finance (BAF) cabang Baturaja.

### **3.3. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penyebaran kuesioner. Arikunto (2019: 142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **3.4. Populasi**

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 80).

Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bussan Auto Finance (BAF) cabang Baturaja sebanyak 42 orang karyawan dengan rincian, karyawan laki-laki berjumlah 39 orang dan perempuan 3 orang.

### **3.5. Metode Analisis**

#### **3.5.1. Analisis Kuantitatif**

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Menurut Arikunto (2020:20), disebut metode kuantitatif karena data

penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dengan demikian metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:7). Metode penelitian kuantitatif dimulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

### **3.5.2. Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa angket atau kuesioner yang bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Instrumen dengan skala Likert akan berguna, bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut. (Sugiyono, 2015: 165-166).

- |                              |   |   |
|------------------------------|---|---|
| a. Sangat setuju (SS)        | = | 5 |
| b. Setuju (S)                | = | 4 |
| c. Ragu-ragu (RR)            | = | 3 |
| d. Tidak setuju (TS)         | = | 2 |
| e. Sangat tidak setuju (STS) | = | 1 |

### **3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas**

### 3.6.1. Uji Validitas

Arikunto (2010: 211) mengatakan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menurut Priyatno (2011: 42) uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur, atau bisa melakukan penilaian langsung dengan metode korelasi *pearson* atau metode *corrected item-total correlation*. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka item-item pertanyaan berkorelasi signifikan atau dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan atau dinyatakan tidak valid.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2010: 221) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Priyatno (2011: 69), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode

*Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (Priyatno, 2011: 69), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik.

### **3.7. Analisis Uji Asumsi Klasik**

Menurut Priyatno (2016: 117) 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, multikolinearitas, dan autokorelasi. Pengujian asumsi klasik yang akan dilakukan adalah:

#### **3.7.1. Uji Normalitas**

Menurut Priyatno (2016: 118) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah selisih antara variabel X dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linear, 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 layak untuk diuji secara statistik.

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka residual terdistribusi normal. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka residual tidak terdistribusi normal.

Uji normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan bantuan program statistik. Dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data residual tidak berdistribusi normal.

### 3.7.2. Uji Multikolinearitas

Multikolenieritas 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 multikolenieritas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada hasil regresi linier (Priyatno, 2016: 129). Satu model regresi menunjukkan adanya multikolinearita jika:

- a) Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 0,10$  tidak terjadi multikolinearitas
- b) Tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 0,10$  terjadi multikolinearitas yang tinggi.

### 3.7.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2019:60) Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidak samaan dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah heteroskidastisitas. Penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Purnomo (2016:131) Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residualnya (210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan antar variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikan antar variabel kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3.8. Teknik Analisis Data

#### 3.8.1. Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *metode of sucesive inteval* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner.
2. Tentukan beberapa orang reponden mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5, yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi di bagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi
4. Hitung proporsi komulatif (pk).
5. Gunakan tabel nominal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi komulatif.
6. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z.
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban.

Nilai Interval (*scale value*) =  $\frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area under apper limit}) - (\text{Area under lower limit})}$

$(\text{Area under apper limit}) - (\text{Area under lower limit})$

dimana:

- a) *Area under upper limit* : Kepadatan batas bawah
- b) *Density at upper limit* : Kepadatan batas atas
- c) *Density at lower limit* : Daerah di bawah batas atas
- d) *Area under lower limit* : Daerah di bawah batas bawah

- e) Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

### 3.8.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (lebih dari satu variabel) dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linear (Priyatno, 2016: 47). Yaitu untuk mengetahui pengaruh Komunikasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan linear berganda untuk penelitian ini dituliskan dalam model:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi variabel independen

$x_1$  = Komunikasi

$x_2$  = Budaya Organisasi

$e$  = *Error term*

Jika koefisien regresi bernilai positif (+), maka dapat dikatakan terjadinya pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu setiap kenaikan variabel independen akan mengakibatkan kenaikan pada variabel dependen. Begitu pula sebaliknya, jika koefisien regresi bernilai

negative (-) maka terjadinya pengaruh yang berlawanan dimana setiap kenaikan variabel independen akan mengakibatkan penurunan pada variabel dependen.

### 3.9. Pengujian Hipotesis

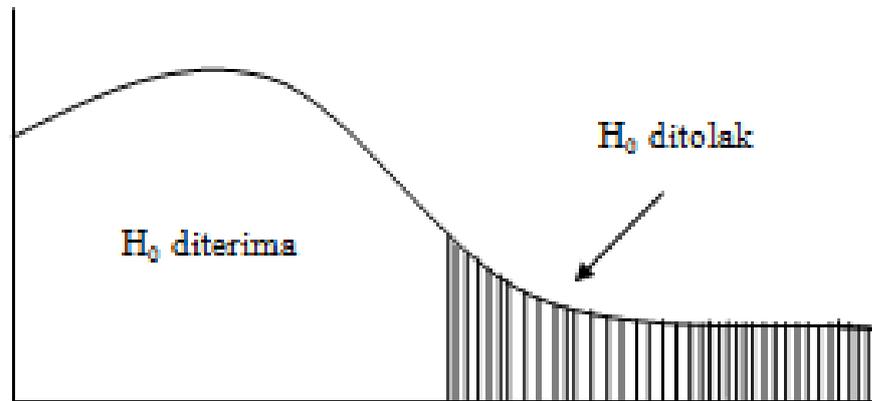
#### 3.9.1. Uji F (Uji Simultan/Pengujian Secara Bersama-sama)

Menurut Priyatno (2016: 63) Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hipotesis pada pengujian ini adalah:

- 1)  $H_0 : b_1, b_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan variable komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) cabang Baturaja.
- 2)  $H_a : b_1, b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan variable komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bussan Auto Finance (BAF) cabang Baturaja.
- 3) Kriteria Pengujian :
  - Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
  - Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.
- 4) Menentukan  $F_{tabel}$  dapat dilihat :
  - $F_{\alpha} (n-k-1)$
  - Taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05, yaitu tingkat kesalahan yang dapat ditolerir.
  - Derajat bebas pembilang =  $k$  ( $k$  : jumlah variabel independen).
  - Derajat bebas penyebut =  $n-k-1$  ( $n$  : jumlah sampel).

5) Menentukan daerah Pengujian:



**Gambar 3.1.**  
Uji F

### 3.9.2. Uji T (Uji Parsial/Pengujian Secara Individu)

Uji t digunakan untuk mennguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016: 66).

Hipotesis nol ( $H_0$ ) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, artinya signifikan.
2.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, artinya tidak signifikan.

Langkah-langkah dalam uji t :

1.  $H_0$  :  $b_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finace (BAF) cabang Baturaja.
2.  $H_a$ :  $b_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finace (BAF) cabang Baturaja.

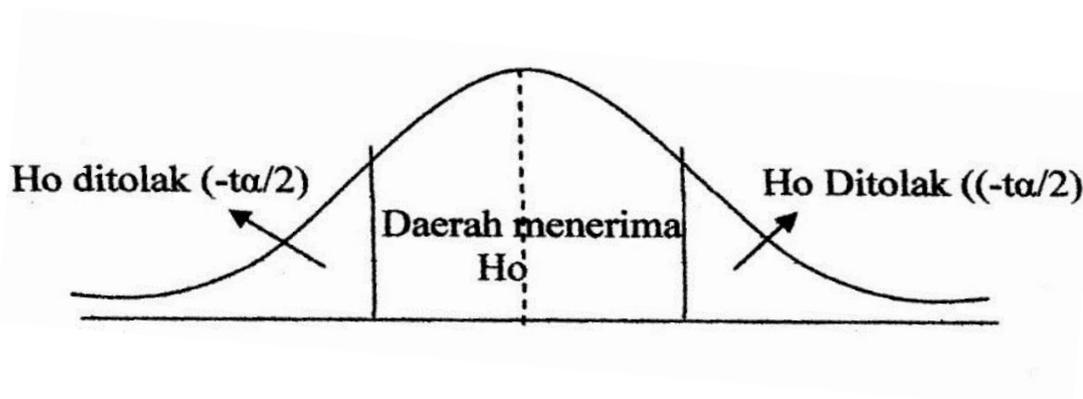
3.  $H_0 : b_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finace (BAF) cabang Baturaja.
4.  $H_a : b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finace (BAF) cabang Baturaja.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak

Kriteria pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai statistik  $t$  dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik  $t$  hasil dari perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai  $t$  tabel, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Hasil  $t_{hitung}$  dibandingkan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikan 5% dengan menggunakan  $t_{tabel} = t_{\alpha/2, df(n-k-1)}$ .

Menentukan daerah Pengujian :



Gambar 3.2.  
Uji T

### 3.9.3. Analisis Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Menurut Priyatno (2016:63) analisis  $R^2$  (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari output tabel model summary dapat diketahui nilai  $R^2$  (*R Square*).

*Output Model Summary* yang akan digunakan adalah *R Square* yang telah disesuaikan, ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *R Square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen.

### 3.10. Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam Penelitian ini Komunikasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebagai variabel independen, dan Kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Untuk lebih jelasnya variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel batasan operasional variabel berikut.

**Tabel 3.1.**  
**Batasan Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Komunikasi merupakan keterkaitan antara individu-individu dengan organisasi, mempunyai peranan yang cukup penting bagi berjalannya fungsi-fungsi dalam suatu organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persepsi</li> <li>2. Ketepatan</li> <li>3. Kredibilitas</li> <li>4. Pengendalian</li> <li>5. Keharmonisan</li> </ol> Purwanto (2011:19-20)
Budaya Organisasi(X <sub>2</sub> )	Budaya organisasi merupakan kesepakatan (komitmen) bersama tentang nilai-nilai bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jaminan diri (self assurance)</li> <li>2. Ketegasan dalam bersikap (decisiveness)</li> <li>3. Kemampuan dalam pengawasan (supervisory ability)</li> <li>4. Kecerdasan emosi (intelligence)</li> <li>5. Inisiatif (initiative)</li> <li>6. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (need for achievement)</li> <li>7. Kebutuhan akan aktualisasi diri (need for self actualization)</li> <li>8. Kebutuhan akan jabatan /posisi (need for power)</li> <li>9. Kebutuhan akan penghargaan (need for reward)</li> <li>10. Kebutuhan akan rasa aman (need for security)</li> </ol> Graves (dalam Busro, 2020:23)
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas (mutu)</li> <li>2. Kuantitas (jumlah)</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol> Kasmir (2016: 208)

