

BAB III METODELOGI PENELITIAN

1.1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian membahas tentang pengaruh penempatan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

1.2. Jenis Dan Sumber Data

Menurut Sujarweni (2015, 156), Data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder, sebagai berikut : Data primer adalah data yang bersumber dari penyebaran kuesioner, 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*. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang bersumber dari perusahaan, bahan-bahan dokumentasi serta artikel-artikel yang dibuat oleh pihak ketiga (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu daftar karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Menurut Arikunto (2019:172), sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

1.2.1. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Menurut Sugiyono (2022,142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden

1.3. Populasi

Menurut Arikunto (2019,173), Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitian juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja yaitu sebanyak 30 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

1.4. Metode Analisis

1.4.1. Analisis Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022, 8), metode analisis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

1.4.2. Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala *Likert*. Sugiyono (2022, 93), mengungkapkan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan akan diberi skor/nilai sebagai berikut :

- | | | |
|------------------|------|-----------|
| 1. Sangat Setuju | (SS) | = Nilai 5 |
| 2. Setuju | (S) | = Nilai 4 |
| 3. Ragu-Ragu | (RR) | = Nilai 3 |
| 4. Tidak Setuju | (TS) | = Nilai 2 |

5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Nilai 1

1.4.3. Uji Validitas Dan Reabilitas

1.4.3.1. Uji Validitas

Menurut Priyatno(2016,143), uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada koesioner tersebut. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Dalam SPSS alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi Pearson dan metode *Coreccted item total corelation*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Coreccted item total corelation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

1.4.3.2. Uji Reabilitas

Menurut Priyatno (2017, 79), Uji reabilitas digunakan untuk menguji

konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Item-item yang dimasukkan ke uji reliabilitas adalah semua item yang valid, jadi item yang tidak valid tidak diikutkan dalam analisis dan juga skor total juga tidak dimasukkan. Uji reliabilitas juga dilakukan pada masing-masing variabel. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2017:79), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

1.4.4. 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 *method of sucesive interval* (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 responden endapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi di bagi dengan banyaknya responden yang disebut

proporsi.

4. Hitung proporsi kumulatif (p_k).
5. Gunakan tabel nominal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
6. Nilai densitas normal (f_d) yang sesuai dengan nilai Z.
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban.

Nilai interval (*scale value*)

$$= \frac{(\text{density at lower}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})} \dots (1)$$

Dimana :

- a. *Area under upper limit* : daerah di bawah batas atas
 - b. *Density at upper limit* : kepadatan batas atas
 - c. *Density at lower limit* : kepadatan batas bawah
 - d. *Area under lower limit* : daerah di bawah batas bawah
8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

1.4.5. Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2017, 107), 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*). Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari

kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan outokorelasi.

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi berganda atau data yang bersifat *ordinary least square* (OLS). Jika regresi linier berganda memenuhi beberapa asumsi maka merupakan regresi yang baik. Seluruh perangkat analisa berkenaan dengan uji asumsi klasik ini menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1.4.5.1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2017,109), uji normalitas 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 *randomerror* (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 pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain metode Normal Probabilty Plots dan metode Kolmogorov-Smirnov Z. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode

Kolmogorov-Smirnov Z dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

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

1.4.5.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2017,120), Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier 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. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF > 10 dan mempunyai nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.

1.4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2017,126), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan

metode uji Glejser. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

1.4.6. Analisis Regresi Llinier Berganda

Menurut Priyatno (2017, 69), analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh penempatan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja.

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan dua variabel independen. Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

Y : variabel Produktivitas Kerja

a : nilai konstanta

b_1, b_2 : nilai koefisien regresi variabel independen

X_1 : variabel Penempatan Kerja

X_2 : variabel Budaya Organisasi

e : *Error Term*

1.4.7. Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

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

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63). Artinya variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak. Langkah melakukan uji F, yaitu:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh Penempatan kerja dan Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh Penempatan kerja dan Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan F_{hitung}

Nilai F_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 16.

4. Menentukan F_{tabel}

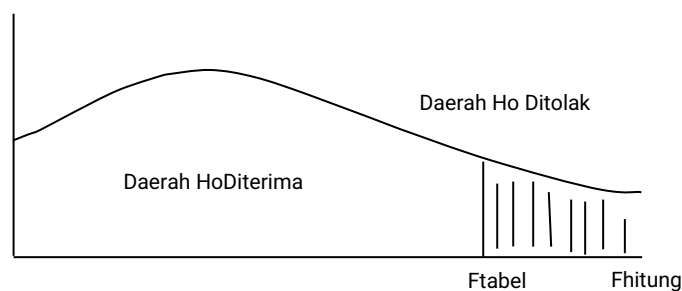
Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel - 1) dan df 2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

5. Kriteria Pengujian :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

6. Membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel}

7. Gambar



Gambar 3

Uji F Tingkat Keyakinan 95%

8. Kesimpulan

Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak.

1.4.7.2. Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:66). Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

Menentukan Hipotesis :

1. Pengujian hipotesis penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

2. Pengujian hipotesis budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

$H_0 : b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

$H_a : b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

- a. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

b. Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 26.

c. Menentukan t_{tabel}

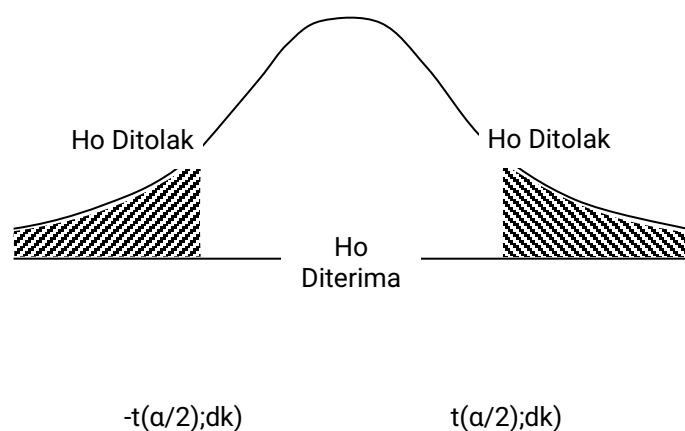
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)).

d. Kriteria Pengujian :

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Gambar



Gambar 2
Interval Keyakinan 95% untuk uji dua sisi

Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak

1.4.8. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2016,63) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{\sum r^2}{n} \times 100\% \dots \dots \dots (3)$$

Dimana :

R^2 = Determinasi

r^2 = Korelasi

1.5. Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penempatan kerja, Budaya Organisasi dan produktivitas kerja. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Batasan Operasional Variabel

| Variabel Dimensi | Definisi | Indikator |
|----------------------------|---|--|
| Penempatan Kerja (X_1) | Harianja (dikutip di Badriyah, 2022:123) penempatan merupakan suatu proses penugasan / pengisi jabatan atau penugasan kembali | 1. Kebijakan 2. Kesesuaian kompetensi 3. Karakter karyawan |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>pegawai pada tugas atau jabatan baru.</p> <p>Harianja (dikutip di Badriyah 2022 : 97)</p> | <p>(Harras, 2020:183)</p> |
| <p>Budaya Organisasi (X₂)</p> | <p>Ivancevich (dikutip di Adamy, 2016:28) Menyatakan Bahwa, "<i>Organiztion Culture Is What The Employees Perceive And How This Perception Creates A Patternt Of Beliefs, Values, And Expectation.</i>"</p> <p>Pengertian Ini Menjelaskan Bahwa Budaya Organisasi Merupakan Apa Yang Dipersepsikan Karyawan Dan Bagaimana Persepsi Menciptakan Pola Keyakinan, Nilai, Dan Harapan.</p> <p>Busro (2020: 5)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Profesionalisme pegawai 2. Jarak dari manajemen 3. Sikap terbuka 4. Keteraturan pegawai 5. Rasa tidak curiga 6. Integrasi pegawai <p>Hoftsade (dikutip di Adamy, 2020:321)</p> |
| <p>Produktivitas Kerja (Y)</p> | <p>Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia.</p> <p>Schermerharn (dikutip di Busro, 2020:340)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi <p>Sutrisno (2020: 104)</p> |