

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja yang beralamat di Jl. A.Yani No. 56 Baturaja 32100. Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Jenis dan sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Pengertian data primer atau disebut pula sumber primer menurut Sugiyono (dikutip di Dasmadi, 2021:49) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data primer ini diperoleh langsung dari pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja yang menjadi responden, penelitian ini melalui kuesioner.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode kuisisioner/angket. Menurut Siyono dan sodik, (2015:75) kegiatan penelitian yang terpenting adalah pengumpulan data. Menyusun instrumen adalah pekerjaan penting didalam langkah penelitian, tetapi mengumpulkan data jauh lebih penting lagi, terutama jika penelitian menggunakan metode yang rawan terhadap masuknya unsur subjektif penelitian. Angket (questionnaire) Metode pengumpulan data dengan angket dilakukan dengan cara menyampaikan sejumlah pernyataan tertulis untuk di jawab secara tertulis pula oleh responden (Dasmadi, 2021:50).

3.4 Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu himpunan unit biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian yang menarik untuk di teliti (Dasmadi, 2021:59). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja selaku sebagai responden sebanyak 27 orang kecuali sopir dan TAD supir tersier. Apabila objeknya kurang dari 100 pegawai, lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi.

3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut Siyoto dan Sodik (2015:17) metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan struktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2016:143) Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki.

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (tes) dalam melakukan fungsinya. Suatu tes dikatakan memiliki validasi yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukuran secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai

dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. artinya hasil pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara cepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang ukur (Priyatno, 2016:144).

- a. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid
- b. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item dinyatakan valid

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Dasmadi (2021:52) uji reabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau kosekuensi suatu alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dapat dikatakan mantap bila dalam pengukurannya secara berulang-ulang dapat menghasilkan hasil yang sama (dengan catatan semua kondisi tidak berubah). Reabilitas berasal dari kata reability yang berarti sejauh mana suatu hasil pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, kejelasan, konsisten, kestabilan yang dapat dipercaya. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar dikutip di Priyanto, 2016:154). Menurut Sekaran (dikutip di Priyanto, 2016:158, reabilitas kurang dari 0,06 adalah kurang baik, sedangkan 0,07 dapat diterima dan diatas 0,08 adalah baik. Nilai reabilitas instrumen pada Cronbach`s Alpha diketahui nilai Cronbach`s Alpha sebesar 0,808, karena nilai dari 0,6 maka dapat di simpulkan bahwa instrumen pada variabel adalah reliabel, dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach`s Alpha lebih besar ($>$) dari 0,6.

3.5.3 Transformasi Data

Menurut Riduwan dan Sunarto (2014:21) sebelum melakukan analisis regresi linear berganda tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasi data

yang diolah berdasarkan hasil kuesioner/angket yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden 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 lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diberi nilai sebagai berikut :

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Ragu-ragu	(RR)	= 3
Tidak setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

$$\text{Nilai skala (scala value)} = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})} \dots\dots (3.1)$$

Dimana :

area under upper limit = kepadatan batas bawah

density at upper limit) = kepadatan batas atas

area under upper limit = daerah dibatasi batas atas

area under lower limit = daerah dibatasi batas bawah

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Menuut Sudrajat (dikutipdi Priyatno, 2016:117) pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala

autokorelasi. Model regresi dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memehuni persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni tidak terdapat autokorelasi. Pengujian asumsi klasik yang akan dibahas adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.5.4.1 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:118) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual adalah nilai selisih antara variabel X dan variabel Y yang di prediksi. Metode yang digunakan adalah One Kolmogorov-Smirnov Z. Jika signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal dan jika signifikan $< 0,05$ maka residual tidak normal.

3.5.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2016:129) multikolinearitas adalah keadaan dimana 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 dan tidaknya umumnya dengan melihat nilai tolerance dan VIF pada hasil regresi linear. Jika tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016:131) heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedastisitas. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode *uji Glejser*. Yang memiliki kriteria :

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

3.5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Riduwan dan Sunarto (2014:309) analisis regresi berganda adalah pengembangan dari analisis regresi linear sederhana. Kegunannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis linear berganda ialah suatu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kasual antara dua variabel bebas atau lebih (X₁) dll dengan satu variabel terikat. persamaan regresi ganda dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(3.2)$$

Keterangan :

- a = nilai konstanta
- b₁, b₂ = nilai koefisien regresi variabel bebas
- X₁ = Lingkungan kerja
- X₂ = Budaya Organisasi
- Y = Kinerja Pegawai
- e = *Error Term*

3.5.5.1 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variansi X terhadap variabel Y, dan juga untuk mengetahui ketepatan pedekatan atas alat analisis (Dasmadi, 2021:57). Adapun tingkat ketepatan regresi ditunjukkan oleh R²

yang besarnya berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$, semakin besar nilai R^2 berarti makin tepat suatu garisregresi linear yangdigunakan sebagai pendekatan.

Apabila R^2 samadengan 1 maka pendekatan itu benar-benar sempurna. Koefisien determinasi di hitung menggunakan rumus :

$$R^2=r^2 \times 100\% \dots \dots \dots (3.3)$$

Keterngan :

R^2 = Koefisien determinasi

r^2 = koefisien kuadrat korelasi berganda.

3.5.5.2 Pengujian Hipotesis

Setelah koefisien regresin sudah diperoleh maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian koefisien tersebut. ada dua macam uji hipotesis yang dilakukan dalam penelian ini yaitu :

3.5.5.1.1 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Dasmadi(2021:58) uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan variabel dependen terhadap variabel depeden. Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya H_0 , maka hasil perhitungan signifikan (nilai sig) dibandingkan dengan level of signifikan 0,05. Apabila nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila apabila nilai sig > 0,05, berarti terdapat pengaruh tidak signifikan variabel dependen terhadap variabel dependen.

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. Apabila hipotesis penelitian tersebut dinyatakan kedalam hipotesis adalah :

a. menentukan hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$: artinya tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

$H_a : b_1 b_2 \neq 0$: artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

b. menentukan taraf nyata (α) dengan F_{tabel}

taraf nyata dari F_{tabel} ditentukan dengan derajat bebas

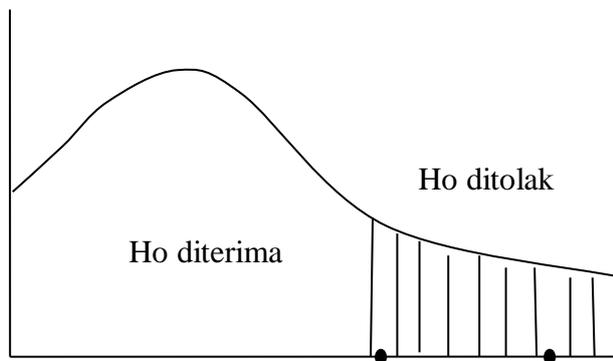
$$df_1 = N = \text{Jumlah Variabel} - 1$$

$$df_2 = N - K - 1$$

n = jumlah responden, k = jumlah variabel independen

c. kriteria pengujian hipotesis secara simultan

1. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di tolak, dan H_a diterima, berarti variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak, berarti variabel bebas secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat.



Gambar 3.1

Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji f

3.5.5.1.2 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Dasmadi (2021:57) uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh secara parsial variabel independen terhadap dependen. Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya H_0 , maka hasil perhitungan signifikan (nilai sig) dibandingkan dengan *level of significant* 0,05. Apabila $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai $sig > 0,05$, berarti terdapat pengaruh tidak signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berhubungan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja

dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. apabila hipotesis penelitian tersebut dinyatakan kedalam hipotesis adalah :

a. Hipotesis lingkungan kerja

$H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a : b_2 \neq 0$: artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

b. Hipotesis budaya organisasi

$H_0 : b_2 = 0$: artinya tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

$H_a : b_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

b. menentukan tingkat signifikan

besar tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05.

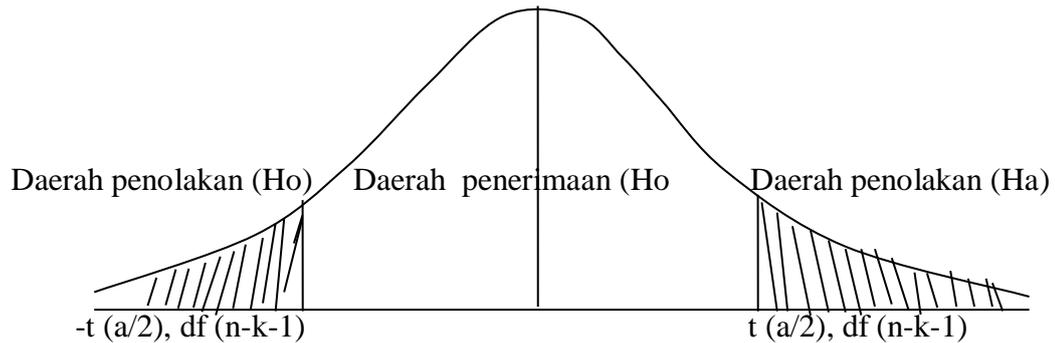
c. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial, criteria uji t yang digunakan adalah:

a. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_a di terima berarti variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat

b. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_a di tolak, berarti variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

d. Menentukan t hitung dan t tabel

t_{hitung} dilihat pada tabel coefficients. t_{tabel} statistik pada signifikana $0,05/2=0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $(df)=n-k-1$ (n adalah jumlah kasus, k adalah jumlah variabel independen) yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.2
Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis uji t

3.6 Batasan Operasional Variabel

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos (Persero) Cabang Baturaja. penelitian ini digunakan beberapa istilah sehingga dapat didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk didalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan dua variabel yang akan di teliti yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) :

Tabel 3.1
Batasan Operasional Variabel

Nama Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X ₁)	lingkungan kerja akan memberikan kesan kondusif ataupun tidak kondusif seperti kebisingan ditempat kerja dan dekorasi ditempat kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas pegawai untuk menjalankan pekerjaan yang telah diberikan seperti pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.	1.) Penerangan/cahaya ditempat kerja 2.) Temperatur ditempat kerja 3.) Sirkulasi udara ditempat kerja 4.) Kebisingan ditempat kerja 5.) Bau - bauan ditempat kerja 6.) Tata warna ditemapt kerja 7.) Dekorasi tempat kerja 8.) Keamanan di tempat kerja. sedarmayanti (dikutip di Maryati, 2021 : 23)
Budaya Organisasi (X ₂)	budaya organisasi merupakan perwujudan sehari-hari perilaku pegawai dari segi pelaksanaan norma yang menjadi pegangan atau pedoman untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.	Indikator budaya organisasi : 1.) Pelaksanaan norma 2.) Pelaksanaan nilai 3.) Kepercayaan dan filsafat 4.) Pelaksanaan kode etik 5.) Pelaksanaan seremoni 6.) Sejarah organisasi. Afandi (2021 : 101)
Kinerja Pegawai (Y)	kinerja pegawai merupakan hasil akhir yang dikerjakan pegawai dalam kurung waktu tertentu yang dapat mempengaruhi kualitas pegawai untuk memperoleh timbal balik dari tempat bekerjanya di PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.	Indikator kinerja pegawai : 1.) Kualitas kerja 2.) Kuantitas kerja 3.) Pelaksanaan tugas 4.) Tanggungjawab (Mangkunegara (dikutip di Maryati, 2021:15)