

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja dengan ruang lingkup pembahasan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

3.2 Jenis Data dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sujarweni (2021), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Dalam penelitian ini dimana data tersebut diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner yang di isi oleh responden secara langsung pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

3.2.2 Sumber Data

Menurut Sujarweni (2021), sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber dari data disebut responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Simbolan (2023), teknik pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang objektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan

dengan cara pengisian kuesioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja di perusahaan.

3.4 Populasi

Menurut Simbolan (2023), populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, jumlah karyawan yaitu sebanyak 30 Orang.

Menurut Simbolan (2023), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja yaitu sebanyak 30 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.5 Teknik *purposive Sampling*

Menurut Sugiyono (2020), teknik pengambilan sampel yang akan digunakan berdasarkan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang mana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan penelitian.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Analisis Kuantitatif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Disebut metode kuantitatif karena data yang digunakan sudah jelas. Maka teknik analisis data menggunakan statistik yang sudah tersedia. Menurut Sugiyono (2022), dengan demikian metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang diterapkan. Analisis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

3.6.2 Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert. Menurut Sugiyono (2022), 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.

Adapun alternatif jawaban menggunakan skala likert yakni memberikan skor pada masing-masing pertanyaan. Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan akan diberi skor/nilai sebagai berikut:

1. SS : Sangat Setuju : Diberi Skor :5
2. ST : Setuju : Diberi Skor :4
3. RR : Ragu-Ragu : Diberi Skor :3
4. TS : Tidak Setuju : Diberi Skor :2
5. STS : Sangat Tidak Setuju : Diberi Skor :1

3.7 Uji Validitas Dan Reabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Duli (2019), validitas adalah kriteria yang paling kritis dan menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas juga dapat dianggap sebagai utilitas. Dengan kata lain, validitas adalah sejauh mana perbedaan yang ditemukan dengan alat ukur mencerminkan perbedaan yang sebenarnya di antara hal-hal yang diuji. Persoalannya adalah bagaimana seseorang dapat menentukan validitas tanpa secara langsung mengkonfirmasi pengetahuan, bisa saja mencari bukti yang relevan untuk mengkonfirmasi jawaban yang temukan dengan alat ukur. Relevansi bukti sering terganggu pada sifat masalah penelitian dan penilaian peneliti.

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 *Coreccteditemtotal correlation*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Korelasi Pearson*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

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

3.7.2 Uji Realibilitas

Menurut Duli (2019), reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Instrumen kuisioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Pada penelitian uji reliabilitas ini menggunakan metode *cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2017), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3.8 Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of succesiver* (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 kuisioner.
- 2) Tentukan beberapa orang responden mendapat skor 1,2,3,4,5, yang disebut dengan frekuensi.
- 3) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
- 4) Hitungan proporsi kumulatif (pk).
- 5) Gunakan table normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif.
- 6) Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z.
- 7) Tentukan nilai interval (*scalevalue*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})$$

$$\text{Nilai interval} = \frac{\quad}{\quad}$$

$$(\text{area at upper limit}) - (\text{area at lower limit})$$

Dimana:

Area under upper limit : kepadatan batas bawah

Density at upper limit : kepadatan batas atas

Density at lower limit : daerah dibawah batas atas

Area under lower limit : daerah dibawah batas bawah

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

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Hartono (2020), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel X dan variabel Y yang kriteria dalam mengambil keputusan untuk metode *onekolmogorovsmirnov Z* yaitu jika signifikan (asyp.sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal dan jika signifikan (asyp.sig) < 0,05.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Hartono (2020), uji multikolinearitas ini digunakan untuk melihat hubungan antar variabel independennya sehingga pada uji regresi linear sederhana tidak menggunakan uji multikolinearitas karena uji regresi sederhananya memiliki satu variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan diantaranya yaitu:

1. Dengan melihat nilai *inflationfactor* (VIF) pada model regresi.
2. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (R^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2).

3. Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Pada penelitian ini metode pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *inflation factor (VIF)* dan *tolerance* pada model regresi, pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah:

- a. Apabila nilai $VIF < 10$ dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Apabila nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka dapat dipastikan ada multikolinearitas diantara variabel bebas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Hartono (2020), heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regreslinier. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan kriteria pengujian yaitu:

- a. Apabila nilai $sig > 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Apabila nilai $sig < 0,05$ maka dapat dipastikan ada masalah heteroskedastisitas.

3.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor* Hartono (2020).

Penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan sedangkan variabel bebas adalah Disiplin Kerja dan Kompetensi, yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

A : Nilai Konstanta

b_1, b_2 : Nilai Koefisien Regresi

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Kompetensi

Y : Kinerja Karyawan

E : *Error term*

3.11 Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), terhadap kinerja karyawan (Y), secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk kolerasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

3.11.1 Uji T (Uji secara individual parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independan secara parsial terhadap variabel dependen, dengan langkah-langkah dalam Uji T adalah sebagai berikut:

Penentuan Hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat:

- a. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0: b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_a: b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- b. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0: b_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_a: b_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

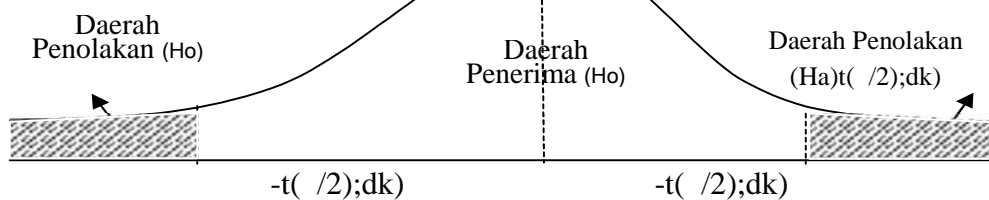
- c. Kriteria pengujian adalah:

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak artinya signifikan.

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima artinya tidak signifikan.

Hasil dari t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikan 5%.

- d. Gambar



Gambar 3.1

Interval Keyakinan 95% Untuk Uji Dua Sisi

3.11.2 Uji F (Pengujian secara bersama-sama simultan)

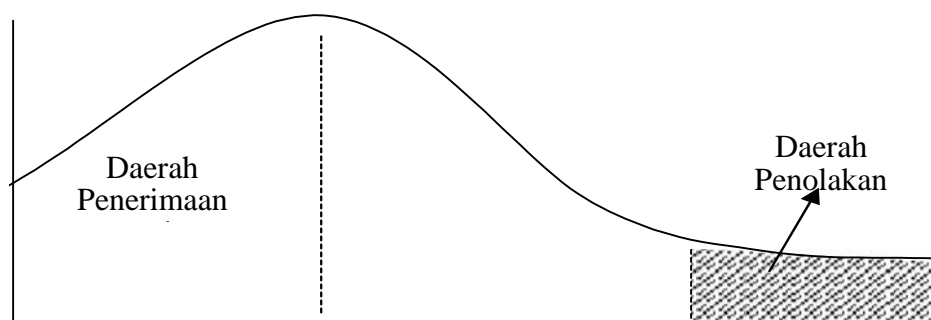
Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama yaitu menggunakan F hitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- $H_0: b_1, b_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja
- $H_a: b_1, b_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja
- Menentukan tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan besarnya tingkat signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau $\alpha = 0,05$.
- Kriteria Pengujian

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

- Gambar



Gambar 3.2

Uji F Tingkat Keyakinan 95%

3.12 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Simbolan (2023), koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

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

Keterangan:

D : Koefisien Determinasi

r^2 : Korelasi Kuadrat

3.13 Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati dan diukur. Untuk lebih jelasnya variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada table batasan operasional variabel berikut:

Tabel 3.1
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai, ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai waktu 2. Taat pada perintah 3. Taat pada SOP <p>Harras dkk (2020)</p>
Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wawasan 2. Keahlian 3. Integritas <p>Harras dkk (2020)</p>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas(Mutu) 2. Kuantitas(jumlah) 3. Waktu(jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan <p>Nurfitriani (2022)</p>