

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan (Suliyanto, 2018). Sedangkan menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif yaitu: “Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian ini juga menggunakan metode asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antarvariabel dua atau lebih dan dalam penelitian ini satu variabel independen (bebas) yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel dependen terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

#### **3.2 Sumber Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Suliyanto (2018) Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data ini dikumpulkan khusus untuk menjawab masalah dalam penelitian secara khusus. Dan jenis data yang digunakan adalah data dari hasil dari jawaban kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

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

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa metode pengumpulan data menurut Sugiyono (2018) yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Merupakan penelitian yang langsung dilakukan di lapangan, sehingga diperoleh kondisi nyata yang sesungguhnya di lapangan. Dalam penelitian ini akan digunakan pengumpulan data melalui kuesioner.

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pernyataan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya (Suliyanto, 2019). Responden dalam penelitian ini ialah pegawai PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala *likert* untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

**Tabel 3.1**  
**Tabel Skala Likert**

No	Skala Likert	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2018:94)

Kemudian hasilnya dibanding dengan besarnya kriteria korelasi sebagai berikut.

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Korelasi**

<b>Kriteria</b>	<b>Katagori</b>
0,800-1,000	Sangat Tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2018

Pada kriteria korelasi diatas dijelaskan bahwa jika korelasi sebesar 0,000-0,199 maka korelasi dinyatakan sangat rendah. Korelasi sebesar 0,200-0,399 korelasi dinyatakan rendah. Korelasi sebesar 0,400-0,599 dinyatakan cukup, sedangkan korelasi sebesar 0,600-0,799 dinyatakan tinggi dan korelasi sebesar 0,800-1,000 dinyatakan sangat tinggi.

### **3.4 Populasi dan Sample**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Suliyanto (2018) populasi merupakan keseluruhan objek yang hendak diteliti karakteristiknya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 115 orang di PT.. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Suliyanto (2018) sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi. Untuk itu

sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

Penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Suliyanto (2018) *purposive sampling* merupakan metode pemilihan sampel dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Penentuan kriteria-kriteria tertentu ini dimaksudkan agar dapat memberikan informasi yang maksimal. Kriteria dalam penelitian ialah pegawai yang masa kerjanya > 3 tahun sehingga pegawai tersebut sudah dapat mengikuti seleksi pengangkatan pegawai tetap sehingga mereka mempunyai motivasi kerja dan dengan masa kerja yang lama tersebut diharapkan mereka sudah memahami budaya organisasi yang ada di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dapat digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan : n = Jumlah elemen atau anggota sampel

N = Jumlah elemen atau anggota populasi

E = Error level (tingkat kesalahan)

yang umumnya digunakan 1% atau 0.01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1.

Apabila diketahui jumlah populasi 115 maka perhitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 115 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{115}{2,15}$$

$$n = 53,48 = 53 \text{ responden}$$

### **3.5 Variabel Penelitian**

#### **3.5.1 Variabel Independen**

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

#### **3.5.2 Variabel Dependen**

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

**Tabel 3.3**  
**Definisi Oprasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Budaya Organisasi (X1)	Menurut Robbins dan Coulter (2015) budaya organisasi ( <i>organizational culture</i> ) sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan memengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi.	Menurut Robbins dan Coulter (2015) indikator budaya organisasi terdiri dari :  (a) Inovasi dan pengambilan resiko,  (b) Perhatian pada detail,  (c) Orientasi hasil,  (d) Orientasi manusia,  (e) Orientasi tim,  (f) Stabilitas,  (g) Agresivitas.	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Teori “ERG” diperkenalkan oleh Clayton Alderfer, merupakan akronim dari huruf-huruf awal yaitu: Kebutuhan Eksistensi ( <i>Existence</i> ) menyangkut tuntutan eksistensi material dasar manusia. Kebutuhan Keterhubungan ( <i>Relatedness</i> ) dorongan manusia untuk memelihara hubungan anta personal yang penting. Dorongan sosial dan status ini menuntut interaksi dengan orang lain. Kebutuhan Pertumbuhan ( <i>Growth Needs</i> ) dorongan intrinsik untuk perkembangan personal.	Menurut Teori ERG indikator motivasi terdiri dari:  a) Kebutuhan Eksistensi b) Kebutuhan Keterhubungan c) Kebutuhan Pertumbuhan	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.	Menurut Mangkunegara (2014) indikator kinerja adalah :  (a) Kualitas Kerja, (b) Kuantitas Kerja, (c) Tanggung Jawab, (d) Kerjasama, (e) Inisiatif.	Likert

### **3.7 Uji Persyaratan Instrumen**

#### **1.7.1 Uji Validitas**

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner, dan suatu kuesioner dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Tinggi rendahnya validitas instrumen menggambarkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang instrumen yang dimaksud.

Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner (angket) yang langsung diberikan kepada 53 Pegawai PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka pernyataan valid dan sebaliknya. Dapat pula dengan membandingkan nilai Sig dengan Alpha (0,05), bila nilai Sig $<$ Alpha maka pernyataan valid begitupun sebaliknya.

#### **1.7.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Suliyanto (2018) reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang di ukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Jika perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel).

Uji reliabilitas instrumen dapat menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai *alpha cronbach* pada masing-masing variabel. *Alpha cronbach* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten internal item atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika masing-masing variable memiliki nilai *alpha cronbach*  $> 0,60$ .

## 1.8 Uji Persyaratan Analisis Data

### 3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas menurut Sugiyono (2018) Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui bentuk antara variabel bebas dan variable terikat. Uji Linieritas dilakukan terhadap variabel *quality work of life* dengan variabel keterlibatan kerja. Untuk mengetahui kedua variabel linier atau tidak, maka digunakan uji Linieritas dengan uji F. Kaidah dengan nilai p pada tabel Linieritas, dimana jika  $p < 0,05$  untuk linierity dan jika  $p > 0,05$  untuk *deviation for Linierity* maka dikatakan kedua variabel memiliki hubungan yang Linier. Pada uji Linieritas ini penulis menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service seri 26*).

Rumus Hipotesis :

1.  $H_0$  : Model regresi berbentuk Linier  
 $H_a$  : Model regresi tidak berbentuk Linier
2. Jika probabilitas (sig)  $< 0,05$  (alpha) maka  $H_0$  diterima  
Jika probabilitas (sig)  $> 0,05$  (alpha) maka  $H_0$  ditolak
3. Penjelasan dan kesimpulan, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig)  $> 0,05$  atau sebaliknya maka variabel X Linier atau tidak Linier.



### 3.8.2 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Budaya Organisasi (X1) dengan variabel bebas lainnya yaitu Motivasi Kerja (X2). Gejala Multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Pada uji multikolenieritas ini penulis menggunakan SPSS 26.

Prosedur Pengujian:

1. Jika nilai VIF  $> 10$  maka ada gejala Multikolenieritas  
Jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada gejala Multikolenieritas
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala Multikolenieritas  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala Multikolenieritas
3. Penjelasan kesimpulan, dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig)  $> 0,1$  atau sebaliknya maka variabel X Multikoleniaritas atau tidak Multikoleniaritas.

## 3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diuji.

### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel Budaya

Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka digunakan model Regresi Linier Berganda. Model Regresi Linier Berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

<b>Y</b>	= Kinerja Pegawai
<b>X1</b>	= Budaya Organisasi
<b>X2</b>	= Motivasi Kerja
<b>a</b>	= Konstanta
<b>et</b>	= eror term
<b>b1, b2</b>	= Koefesien regresi

### 3.10 Penguji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

### 3.10.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel budaya organisasi sebagai X1 dan Motivasi Kerja sebagai X2 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebagai Y.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:  
Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk  $F_{tabel}$  pada  $db_1=k-1$  dan  $db_2=n-1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :  
Jika nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  
Jika nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.