

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (memandang realitas/gejala/fenomena yang dapat diklasifikasikan, relatif tepat, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas. Hubungan kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2019:66).

3.2. Sumber Data

3.2.1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diambil berdasarkan wawancara dan kuisioner yang disebar pada karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019:194).

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diambil dari data perusahaan yang telah tersedia, yaitu data karyawan dan data kinerja karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia. Sumber sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh pengumpul data, misalnya melalui perantara orang lain atau melalui dokumen. (Sugiyono, 2019:194).

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu *field research*. *Field research* yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung untuk memperoleh data-data terkait penelitian.

3.3.1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2022:137), wawancara dilakukan dalam pengumpulan data ketika peneliti berkeinginan untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti, atau saat ingin memperoleh informasi yang lebih rinci dari responden dengan jumlah yang relatif kecil.

3.3.2. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2022:142), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan serangkaian pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan tanggapan mereka. Penelitian menerapkan skala likert sebagai alat untuk mengukur. Menurut Sugiyono (2019:146), skala likert merupakan alat untuk menilai sikap, pandangan, serta tanggapan individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Adapun bobot dalam setiap pemilihan jawaban, yaitu:

Tabel 3.1
Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia. Populasi adalah kelompok objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu, yang telah dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019:126).

3.4.2. Sampel

Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019:127). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel, yaitu *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang atau kesempatan yang setara untuk dipilih menjadi bagian dari sampel (Sugiyono, 2019:131).

Tabel 3.2
Sampel

No.	Divisi	Jumlah
1.	Operasional	1
2.	Research and Development	2
3.	Marketing and Branding	12
4.	Sales and E-commerce	10
5.	Keuangan dan Administrasi	3
6.	Logistik & Gudang	8
7.	IT	2
8.	Driver	2
Total		40

Sumber: PT. Mulei Puspita Indonesia 2025

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan melalui pertimbangan khusus, di mana pemilihan sampel didasarkan pada kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian, bukan secara acak (Sugiyono, 2022:133).

3.5. Variabel Penelitian

3.5.1. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Menurut Sugiyono (2019:69), variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi sebab perubahan pada variabel terikat.

3.5.2. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019:69), variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi	Afandi (2018:97), budaya organisasi merupakan sistem yang terdiri dari nilai-nilai, asumsi, keyakinan, filsafat, serta kebiasaan-kebiasaan yang berkembang dan diterapkan dalam suatu organisasi.	Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi dasar bagi para karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia dalam berperilaku dan melakukan pekerjaannya.	a. Pelaksanaan norma b. Pelaksanaan nilai-nilai c. Kepercayaan dan filsafat d. Pelaksanaan kode etik e. Pelaksanaan seremoni f. Sejarah organisasi (Afandi, 2018:101)	Likert
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Menurut Wijayanto dalam Humaidi (2024:25), gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian secara individual kepada bawahannya, mendorong rangsangan intelektual, serta berkarisma.	Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memahami kebutuhan individu, mendorong cara berpikir inovatif, dan berkarisma yang berperan dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai visi misi perusahaan PT. Mulei Puspita Indonesia.	a. Kharisma b. Inspirasi c. Stimulasi Intelektual d. Pertimbangan Individual (Wijayanto dalam Humaidi, 2024:32)	Likert

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi	Busro (2018:75), komitmen organisasi merupakan kemauan, kesadaran, dan ketulusan individu untuk tetap terhubung dan menjadi bagian dari organisasi, yang ditunjukkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan yang mereka miliki dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan bersama.	Komitmen organisasi adalah sifat dan sikap karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia untuk bertahan dan terikat di perusahaan guna mencapai visi, misi dan tujuan bersama.	a. Identifikasi dengan organisasi. b. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. c. Loyalitas dalam organisasi. d. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. e. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan. f. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat. (Busro, 2018:86)	Likert
Kinerja Karyawan	Kasmir (2020:182), kinerja merupakan pencapaian kerja yang meliputi hasil dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diemban selama periode waktu tertentu.	Kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia dalam menyelesaikan berbagai bentuk tanggung jawab yang diberikan perusahaan.	a. Kualitas (mutu) b. Kuantitas (jumlah) c. Waktu (jangka waktu) d. Penekanan biaya e. Pengawasan f. Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2020:208)	Likert

3.7. Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Arpan (2023:76), Uji validitas merupakan proses untuk memeriksa sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian ini dilakukan guna membuktikan sah atau valid tidaknya setiap item dalam kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pernyataan di dalamnya dapat menggambarkan dengan jelas informasi yang ingin diketahui dari responden (Ghozali dalam Arpan, 2023:76). Dalam pengujian ini, penulis menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 21.

Rumus korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Skor total butir

y = Skor total

$\sum_x$ = Jumlah skor total X

$\sum_y$ = Jumlah skor total Y

Kriteria Pengambilan Keputusan:

1. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka instrumen pernyataan valid
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka instrumen pernyataan tidakvalid

3.7.2. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali dalam Arpan (2023:77), reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Menurut Arpan (2023:159), reabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan.

Dalam pengujian ini, penulis menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 21. Adapun untuk menginterpretasikan nilai r alpha dari indeks korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Interpretasi
0,800-1,00	Tinggi
0,600-0,800	Cukup
0,400-0,600	Agak Rendah
0,200-0,400	Rendah
0,000-0,200	Sangat Rendah

Sumber: Arikunto dalam Arpan 2023

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah suatu variabel berdistribusi secara normal. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan agar kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dapat dipertanggungjawabkan (Arpan, 2023:210). Dalam uji ini, penulis menggunakan uji Non-parametrik satu sampel *Kolmogorov Smirnov (KS)* melalui program perangkat lunak SPSS 21.

Rumusan Hipotesis:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_a : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengambilan Keputusan:

1. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, data tidak berdistribusi normal
2. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, data berdistribusi normal

3.8.2. Uji Linieritas

Menurut Arpan (2023:223), uji linieritas bertujuan untuk mengetahui benar tidaknya spesifikasi model yang diterapkan. Salah satu metode uji linearitas adalah dengan membandingkan nilai rata-rata melalui hasil uji ANOVA yang terdapat pada baris *Deviation from Linearity*. Dalam pengujian ini, penulis menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 21.

Rumusan Hipotesis:

H_0 : Data memiliki hubungan linier

H_a : Data tidak memiliki hubungan linier

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, data tidak memiliki hubungan linier
2. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, data memiliki hubungan linier

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Dengan membandingkan antara koefisien determinasi secara simultan dengan koefisien determinasi antar variabel, uji multikolinearitas dapat dilakukan (Arpan, 2023:161). Selain itu, uji multikolinearitas juga dapat dideteksi melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Gejala multikolinearitas terjadi apabila nilai VIF melebihi angka 10, maka hal tersebut mengindikasikan. Sementara itu, nilai $(1 - R^2)$ dikenal sebagai *collinearity tolerance*. Jika nilai *collinearity tolerance* kurang dari 0,1, maka dapat diketahui bahwa model mengalami gejala multikolinearitas. Dalam pengujian ini, penulis menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 21.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai $\text{VIF} < 10$ maka bebas gejala multikolinieritas.
Jika nilai $\text{VIF} > 10$ maka terdapat gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai $\text{tolerance} < 0,10$ maka terdapat gejala multikolinieritas
Jika nilai $\text{tolerance} > 0,10$ maka bebas gejala multikolinieritas

3.9. Metode Analisis Data

3.9.1. Regresi Linear Berganda

Menurut Suharsimi dalam Arpan (2023:161), regresi linear berganda bertujuan membentuk model matematis yang menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini, penulis menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 21.

Persamaan umum regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Gaya Kepemimpinan Transformatif

X3 = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

e = Error

3.10. Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) untuk menguji apakah variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam pengujian ini, penulis menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 21.

Rumusan Hipotesis:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

H₀: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia

H_a: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia

H_a : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia

H_a : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

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

2. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

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

3.10.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama atau simultan. Dalam pengujian ini, penulis menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 21.

Rumusan Hipotesis:

H_0 : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia Bandar Lampung.

H_a : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia Bandar Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika nilai $(sig) > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Jika nilai $(sig) < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima