

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai pendekatan berbasis positivisme yang meneliti gejala yang dapat diukur dan diamati, menggunakan instrumen penelitian pada populasi atau sampel tertentu, dengan analisis statistik untuk menguji hipotesis.

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

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

Menurut Sugiyono (2022:137). Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diambil berdasarkan wawancara dan kuisisioner yang disebar pada karyawan TVRI Stasiun Lampung

##### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2022:137) Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diambil dari data yang telah tersedia dari TVRI Stasiun Lampung, yaitu data penilaian kinerja dan data karyawan TVRI Stasiun Lampung bagian Umum dan SDM.

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

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ialah :

##### **3.3.1 Wawancara**

Menurut Sugiyono (2022:137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti

ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

### **3.3.2 Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2022:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner efektif digunakan jika peneliti memahami variabel yang diukur dan harapan terhadap responden, serta sesuai untuk responden yang banyak dan tersebar luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

## **3.4 Populasi dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2022:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Umum dan SDM TVRI Stasiun Lampung yang berjumlah 32 karyawan.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2022:81). Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasi terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka

digunakan sampel sebagai perwakilannya. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan bagian Umum dan SDM TVRI Stasiun Lampung yang berjumlah 32 karyawan.

### **3.5 Variabel Penelitian**

#### **3.5.1 Variabel Bebas / Independent**

Sugiyono (2022:39) menyatakan bahwa Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2).

#### **3.5.2 Variabel Terikat/Dependent**

Menurut Sugiyono (2022:39). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 3.6 Definisi Operasional

**Tabel 3.1**

Definisi Operasional Variabel

No	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Menurut Robbins (Ginanjar, H <i>et al</i> , 2021) Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.	Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, di mana mereka ingin tetap menjadi bagian dari tim dan berusaha keras untuk mencapai tujuan bersama. Ini mencerminkan kesetiaan dan penerimaan terhadap nilai serta norma perusahaan. Komitmen yang kuat sangat penting untuk kesuksesan organisasi.	Komitmen afektif ( <i>Affective commitment</i> ) Komitmen normatif ( <i>Normative commitment</i> ) Komitmen berkelanjutan ( <i>Continuance commitment</i> ) Robbins (Dewi <i>et al</i> , 2021)	<i>Likert</i>
2	Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti atau pemahaman bersama yang dilakukan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2019:355).	Budaya organisasi adalah keyakinan dan kebiasaan yang dipegang oleh anggota organisasi. Kemudian menjadi panduan bagi perilaku dan kewajiban mereka, membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.	Inovasi dan Pengambilan Resiko Memperhatikan Detail Orientasi Pada Hasil Orientasi Pada Orang Orientasi Pada Tim Keagresifan Stabilitas Robbins & Judge (2019)	<i>Likert</i>
3	Menurut Mangkunegara (Budiantara <i>et al.</i> , 2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kinerja adalah hasil kerja pegawai yang mencakup kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab mereka. Kinerja ini diukur berdasarkan wewenang, kemampuan, pengalaman, serta etika, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi.	Kualitas pekerjaan Kuantitas pekerjaan Pengetahuan pekerjaan Kerjasama tim Inisiatif Mangkunegara (Dewi <i>et al</i> , 2021)	<i>Likert</i>

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arpan (2023:159) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan. Uji validitas pada penelitian ini, menggunakan SPSS 25 dengan rumus berikut:

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

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Skor item

Y = Skor total seluruh item

N = Jumlah sampel (responden)

Kriteria Pengujian:

1. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka instrument dinyatakan valid
2. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  table maka instrument dinyatakan tidak valid

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arpan (2023:159) reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan (konsistensi). Selanjutnya, indeks reliabilitas instrumen tersebut diinterpretasikan dengan menggunakan tabel interpretasi  $r$  untuk menyimpulkan bahwa alat bantu yang digunakan cukup reliabel atau tidak.

Tabel 3.2 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 : Arpan (2023)

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Arpan (2023:210). Uji normalitas yakni pengujian untuk memastikan data yang diteliti mengikuti distribusi normal. Hal tersebut untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah representatif atau belum untuk mengambil kesimpulan dari jumlah sampel yang dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan perangkat lunak SPSS 25.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1. Jika probabilitas (Sig) < 0.05 maka  $H_0$  ditolak (distribusi sampel tidak normal)
2. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  diterima (distribusi sampel 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 yaitu dengan membandingkan nilai rata-rata melalui hasil uji ANOVA yang terdapat pada baris *Deviation from Linearity*. Dalam penelitian ini, uji linieritas menggunakan SPSS 25.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

1. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  ditolak
2. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  diterima

#### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Arpan (2023:161) Uji multikolinieritas dapat digunakan untuk membandingkan koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut, indikasi multikolinearitas dapat diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*).

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas

Jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

2. unsur  $(1-R^2)$  dapat disebut collinierity tolerance, jika:

Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas

Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Regresi Linear Berganda

Menurut (Yunada, 2023:161) analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat model matematika yang dapat menunjukkan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang digunakan yaitu:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan:

$Y$  = kinerja

$X_1$  = komitmen organisasi

$X_2$  = budaya organisasi

$a$  = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$e$  = error

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja ( $Y$ ). Dalam penelitian ini, uji t dilakukan menggunakan SPSS 25.

Rumusan Hipotesis :

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Komitmen Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) TVRI Stasiun Lampung

Ha: Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) TVRI Stasiun Lampung

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) TVRI Stasiun Lampung

Ha: Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) TVRI Stasiun Lampung

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka Ho diterima, Ha ditolak

Atau menggunakan :

1. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima Ha ditolak
2. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak Ha diterima

### 3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent yaitu komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel dependen secara bersama-sama dengan tingkat yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$  dan  $df (n-k-1)$ . Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25.

Rumusan Hipotesis:

Ho: Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan TVRI Stasiun Lampung

Ha: Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan TVRI Stasiun Lampung

Kriteria Pengujian:

1. Jika nilai  $(\text{sig}) > \alpha 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak



2. Jika nilai  $(sig) < \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima