

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan pada penelitian yakni menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode 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 ditetapkan (Sugiyono, 2015:7).

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) yang beralamat di Jl. Tauchid Perum Semen Gresik, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Ferdinand, Augusty (2014:171) populasi adalah gabungan dari semua peristiwa, baik hal atau orang yang memiliki persamaan karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian oleh peneliti karena dianggap sebagai semesta penelitian. Penelitian ini menggunakan populasi dari karyawan tetap Koperasi Warga Semen Gresik yang berjumlah 144 karyawan tetap.

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota dalam populasi. Sampel dimaksudkan untuk membentuk sebuah perwakilan dari banyaknya populasi yang tidak memungkinkan semua populasi untuk diteliti. Untuk ukuran sampel yang digunakan pada penelitian yakni lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi kebanyakan penelitian (Augusty, 2014;171).

Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yakni memberikan peluang yang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan menggunakan *simple random sampling*. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan tabel krejcie dari 144 karyawan tetap diperoleh sebanyak 108 sampel dengan taraf kesalahan sebesar 5% (Sugiyono, 2015;87).

### 3.4 Identifikasi Variabel

Variabel (Sugiyono, 2015;39) adalah sesuatu yang apa saja yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dengan maksud untuk memperoleh informasi dan diambil kesimpulan. Penelitian yang dilakukan menggunakan 3 variabel bebas (*independen*) dan 1 variabel terikat (*dependen*).

1. Variabel bebas atau variabel *independen* merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab dari timbulnya variabel *dependen* atau variabel terikat. Variabel bebas sering juga disebut dengan variabel X. Penelitian yang dilakukan yakni menggunakan 3 variabel bebas (X) yaitu *employee engagement* sebagai (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3).

2. Variabel terikat atau variabel *dependen* merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel *independen* sehingga terjadi sebuah akibat. Variabel bebas sering disebut dengan variabel X. Penelitian yang dilakukan untuk dijadikan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari masing-masing variabel digunakan untuk menjelaskan variabel yang diidentifikasi sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X1) yaitu keterikatan karyawan (*employee engagement*)  
*Employee engagement* (keterikatan karyawan) adalah keadaan seorang karyawan yang merasa terikat dan terlibat secara langsung, baik fisik maupun emosional dengan perusahaan sehingga ingin memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.
2. Variabel bebas (X2) yaitu budaya organisasi  
Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan sebagai pembeda dari organisasi lain dan pembentuk identitas yang bertujuan untuk mempengaruhi perilaku atau karakteristik karyawan di perusahaan.
3. Variabel bebas (X3) yaitu gaya kepemimpinan  
Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang atau pemimpin untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang atau karyawan dalam kurun waktu tertentu pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

| Variabel penelitian                               | Definisi operasional   | Indikator  | Skala pengukuran  |
|---|--|--|---|
| <i>Employee Engagement</i> (keterikatan karyawan) | Kondisi karyawan yang merasakan keterikatan dengan perusahaan, perasaan sukarela atau kesediaan karyawan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan                                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Kepemimpinan</li> <li>3. Tim dan hubungan rekan kerja</li> <li>4. Pelatihan dan pengembangan karir</li> <li>5. Kompensasi</li> <li>6. Kebijakan organisasi</li> <li>7. Kesejahteraan kerja</li> </ol> (Anita J, 2014 dalam Handoyo dan Setiawan 2017:168) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 = sangat tidak setuju</li> <li>2 = tidak setuju</li> <li>3 = ragu-ragu</li> <li>4 = setuju</li> <li>5 = sangat setuju</li> </ol> |
| Budaya organisasi                                 | Norma atau nilai yang diterapkan dan menjadi pembeda dalam perusahaan dengan tujuan untuk mempengaruhi perilaku karyawan untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi atau perusahaan | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi dan pengambilan risiko</li> <li>2. Memperhatikan detail</li> <li>3. Orientasi pada hasil</li> <li>4. Orientasi pada orang</li> <li>5. Orientasi pada tim</li> <li>6. Keagresifan</li> <li>7. Stabilitas</li> </ol> Robbins and Judge (2015;355)                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 = sangat tidak setuju</li> <li>2 = tidak setuju</li> <li>3 = ragu-ragu</li> <li>4 = setuju</li> <li>5 = sangat setuju</li> </ol> |
| Gaya Kepemimpinan                                 | Cara seseorang atau pemimpin untuk mengarahkan dan mempengaruhi  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penjelasan pimpinan pada karyawan</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 = sangat tidak setuju</li> <li>2 = tidak setuju</li> </ol>   |



- c. Jawaban 3 (ragu-ragu)                      pemberian skor 3
- d. Jawaban 4 (tidak setuju)                      pemberian skor 2
- e. Jawaban 5 (sangat tidak setuju)                      pemberian skor 1

### **3.7 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.7.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data primer diperoleh berasal dari kuesioner yang disebarakan pada karyawan tetap Koperasi Warga Semen Gresik.

#### **3.7.2 Sumber Data**

Sumber data merupakan data primer dan informasi yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama yaitu responden dengan memberikan kuesioner kepada karyawan tetap Koperasi Warga Semen Gresik.
- b. Data sekunder merupakan data pendukung yang sifatnya memperkuat hasil analisis. Data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan, penelusuran internet, dan lainnya pada pada sumber yang terkait dengan penelitian.

### **3.8 Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian yang dilakukan, teknik pengumpulan data yang digunakan yakni dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data berupa sebuah pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden

untuk mewakili sebuah jawaban (Sugiyono, 2015;142). Kuesioner penelitian diberikan kepada 108 responden yaitu karyawan tetap Koperasi Warga Semen Gresik.

### **3.9 Uji Instrumen**

#### **3.9.1 Uji Validitas**

Ghozali (2009;49) mengatakan bahwa tujuan dari uji validitas pada penelitian yaitu untuk mengukur valid atau tidak valid sebuah pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner. Kuesioner tersebut dapat dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Kriteria instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif dan nilai probabilitas korelasi [*sig. (2-tailed)*] kurang dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 atau dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel.

#### **3.9.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dapat dikatakan sebagai alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan valid jika jawaban dari suatu pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,7. Ghozali (2009;45)

### **3.10 Uji Asumsi Klasik**

Untuk dapat melakukan analisis regresi berganda perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat bermakna dan bermanfaat.

Uji asumsi klasik dibagi menjadi 5 yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi (Ghozali, 2009;95).

### **3.10.1 Uji Multikolinearitas**

Tujuan dilakukan uji multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah dari model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas sehingga model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2009;95). Metode yang digunakan untuk menguji terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF) dengan kriteria pengujian :

1. Jika nilai toleransi  $< 0,10$  atau  $VIF > 10$  maka dikatakan terdapat multikolinearitas
2. Jika nilai toleransi  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka dikatakan tidak terdapat multikolinearitas.

### **3.10.2 Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dapat dilakukan pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (DW Test).

Hipotesis yang diuji adalah :

$H_0$  : Tidak ada autokorelasi ( $r = 0$ )

$H_a$  : Ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

Untuk pengambilan keputusan terjadi atau tidaknya autokorelasi melalui kriteria tabel Durbin Watson yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Uji Durbin-Watson**

| <b>Hipotesis Nol (H0)</b>                    | <b>Keputusan</b>   | <b>Jika</b>                   |
|--|--------------------|-------------------------------|
| Tidak ada autokorelasi positif               | Tolak              | $0 < d < d_l$                 |
| Tidak ada autokorelasi positif               | <i>No decision</i> | $d_l \leq d \leq d_u$         |
| Tidak ada autokorelasi negatif               | Tolak              | $4 - d_l < d < 4$             |
| Tidak ada autokorelasi negatif               | <i>No decision</i> | $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$ |
| Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif | Tidak ditolak      | $d_u < d < 4 - d_u$           |

(Ghozali, 2009;100)

### 3.10.3 Uji Heterokedastisitas

Pada uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain. Jika *variance* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian dari uji heterokedastisitas yakni diantaranya menggunakan uji park, uji glejser, melihat grafik regresi, dan uji *rank spearman*. Pembahasan yang dilakukan menggunakan uji *rank spearman*.

Uji *rank spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*) dengan mendeteksi gejala uji dengan mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas kemudian menentukan absolut residual dan selanjutnya meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari variabel dependen dan independen (Ghozali, 2009:146).

Apabila nilai koefisien korelasi antar antar variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka dapat disimpulkan terdapat heterokedastisitas (varian dari residual tidak homogen) yakni dengan ketentuan :

1. Jika nilai signifikansi (*2-tailed*)  $> 0,05$  maka tidak terdapat heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi (*2-tailed*)  $< 0,05$  maka terdapat heteroskedastisitas.

#### **3.10.4 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2009;147) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi pada variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk dapat mengetahui residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan salah satunya menggunakan uji statistik. Uji statistik dilakukan dengan melihat uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika Kolmogorov-Smirnov hitung  $<$  Kolmogorov-Smirnov tabel maka data berdistribusi normal
2. Jika Kolmogorov-Smirnov hitung  $>$  Kolmogorov-Smirnov tabel, maka data tidak berdistribusi normal.

#### **3.11 Teknik Analisis Data**

Analisis data (Sugiyono, 2015;147) adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data dari tiap variabel, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis dari data kuesioner yang diberikan kepada responden.

### 3.11.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Ghazali (2009;124) regresi linier berganda digunakan untuk mencari pengaruh beberapa variabel independen terhadap dependendan pengaruhnya secara bersamaan. Adapun model regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja karyawan
- $\alpha$  : Intersep model (konstanta)
- $\beta$  : Koefisien regresi
- X1 : Keterikatan karyawan (*employee engagement*)
- X2 : Budaya organisasi
- X3 : Gaya kepemimpinan
- e : Error

### 3.11.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengukur kemampuan model untuk menerangkan variasi dari variabel dependen dengan nilai  $R^2$  antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan bahwa variasi dari variabel independen sangat terbatas, sedangkan jika nilai  $R^2$  mendekati satu berarti variabel independen hampir memberikan semua informasi untuk variabel dependen. Jika nilai *adjusted*  $R^2$  bernilai negatif, maka nilai *adjusted*  $R^2$  dianggap nol (Gujarati, dalam Ghazali, 2009;87). Jika nilai  $R^2 = 1$ , maka *adjusted*  $R^2 = R^2 = 1$  dan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka *adjusted*  $R^2 = (1-k)/(n-k)$ . Jika  $k > 1$ , maka *adjusted*  $R^2$  bernilai negatif (Ghazali, 2009;87)

### 3.12 Uji Hipotesis

#### 3.12.1 Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t)

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kebenaran, keterkaitan, dan relevansi antara variabel bebas yang diusulkan terhadap variabel terkait (Ghozali, 2009). Pengujian hipotesis dilakukan dengan beberapa tahap, antara lain :

a. Menentukan hipotesis statistik

Ho :  $b_1 = 0$  artinya variabel keterikatan karyawan (X1) tidak ada pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan tetap (Y).

Ha :  $b_1 \neq 0$  artinya variabel keterikatan karyawan (X1) ada pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan tetap (Y).

Ho :  $b_2 = 0$  artinya variabel budaya organisasi (X2) tidak ada pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan tetap (Y).

Ha :  $b_2 \neq 0$  artinya variabel budaya organisasi (X2) ada pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan tetap (Y).

Ho :  $b_3 = 0$  artinya variabel gaya kepemimpinan (X3) tidak ada pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan tetap (Y).

Ha :  $b_3 \neq 0$  artinya variabel gaya kepemimpinan (X3) ada pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan tetap (Y).

b. Menentukan taraf signfikansi

Penelitian menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05 % dengan pengujian dua arah (*2-tailed*) dengan rumus derajat bebas (df) :

$$df = n - 2$$

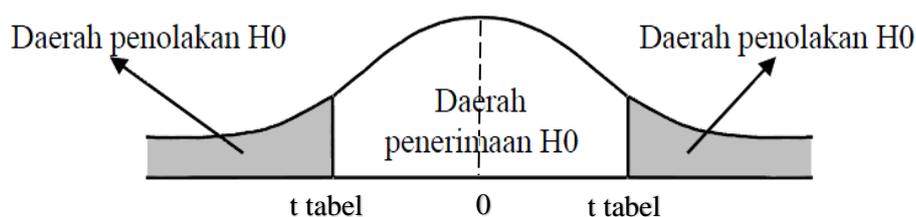
**Keterangan :**

$n$  = jumlah sampel

2 = *two tail test*

## c. Menentukan kriteria pengambilan keputusan

- 1) Apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau nilai signifikansi  $<$   $\alpha$  (0,05%) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara parsial ada pengaruh antara keterikatan karyawan (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan tetap (Y).
- 2) Apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau nilai signifikansi  $>$   $\alpha$  (0,05%) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Secara parsial tidak ada pengaruh antara keterikatan karyawan (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan tetap (Y).



**Gambar 3.1**  
**Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho**