

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara maupun teknik yang digunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan dan menganalisis data agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2022:2) dalam bukunya menjelaskan “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif.

Menurut Sugiyono (2022:147) “Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.” Kemudian penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2022:148) adalah suatu “penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Dimana metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kondisi Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Pusat Cilaki Bandung. Sedangkan metode

verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Pusat Cilaki Bandung.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu unsur yang penting dalam penelitian, karena dengan variabel, penelitian dapat dikembangkan dan dapat diolah yang bertujuan untuk memecahkan suatu masalah penelitian dan menjawab hipotesis penelitian. Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionisasikan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian. Untuk lebih jelasnya, berikut definisi variabel penelitian dan operasionalisasi variabel penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:38). Variabel tersebut merupakan variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Budaya Kerja (X3). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam

penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Berikut adalah definisi variabel penelitiannya:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Sedarmayanti (2011:30) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

2. Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Menurut Goleman dalam Eka Nisatul dan Dhiona (2021:29) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya

3. Variabel Budaya Kerja (X3)

Menurut Robbins & Judge (2017:565) berpendapat bahwa *“refers to system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.”*

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Mondy et.al dalam Mahendro dan Doni (2018: 199) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan peneliti untuk mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian. Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Sesuai dengan judul yang dipilih, maka penelitian ini terdapat empat variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Budaya Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 di bawah:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Lingkungan Kerja (X1) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai	1.Lingkungan Fisik	a.Penerangan cahaya	Tingkat penerangan di tempat kerja	Ordinal	1
		b. Suhu udara	Tingkat kesejukan suhu udara	Ordinal	2
		c. Kebisingan suara	Tingkat kebisingan di tempat kerja	Ordinal	3
		d. Penggunaan warna	Tingkat penggunaan warna di ruangan	Ordinal	4
		e. Ruang gerak yang diperlukan	Tingkat keleluasaan bergerak dalam mendukung bekerja	Ordinal	5

perseorangan maupun sebagai kelompok.. Sedarmayanti (2011:30)		f. keamanan kerja	Tingkat keamanan di tempat kerja	Ordinal	6
	2.Lingkungan non-fisik	a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan	Tingkat komunikasi dengan atasan	Ordinal	7
			Tingkat adanya hubungan baik antara atasan dengan bawahan		8
		b. Hubungan kerja antar rekan kerja	Tingkat Kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	9
			Tingkat komunikasi dengan antar sesama rekan kerja	Ordinal	10
Kecerdasan Emosional (X2) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian	1.Kesadaran diri (<i>Self-awareness</i>)	a. Kemampuan memahami kelebihan	Tingkat kemampuan memahami kelebihan diri yang dimiliki	Ordinal	11
		b. Kemampuan memahami kekurangan	Tingkat kemampuan memahami kekurangan diri yang dimiliki	Ordinal	12
	2.Pengendalian diri (<i>Self-Regulation</i>)	a. Kemampuan penguasaan diri	Tingkat kemampuan dalam penguasaan emosi diri	Ordinal	13
		b. Kemampuan	Tingkat kemampuan melepas	Ordinal	14

<p>menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya</p> <p>Menurut Goleman dalam Eka Nisatul dan Dhiona (2021: 29)</p>		melepaskan kecemasan dan kemurungan	kecemasan dan kemurungan diri sendiri.			
	3.Motivasi (<i>Motivation</i>)	a. Kemampuan mengambil inisiatif	Tingkat inisiatif dalam bekerja	Ordinal	15	
		b. Kemampuan bertindak efektif	Tingkat efektifitas dalam bekerja	Ordinal	16	
	4.Mengetahui emosi orang lain (<i>Empathy</i>)	a. Kemampuan memahami orang lain	Tingkat kemampuan memahami perasaan dan emosi orang lain	Ordinal	17	
		b. Kemampuan untuk mendengarkan orang lain	Tingkat kemampuan dalam mendengarkan orang lain	Ordinal	18	
	5.Keterampilan Sosial	a. Kemampuan membina hubungan sosial	Tingkat kemampuan dalam membina hubungan sosial yang baik	Ordinal	19	
		b. Kemampuan berkomunikasi dalam lingkungan	Tingkat kemampuan pegawai berkomunikasi dengan lingkungan sekitar	Ordinal	20	
	Budaya Kerja (X3)	1.Inovasi dan	a. Dukungan dan suasana kerja	Tingkat dukungan dan suasana kerja	Ordinal	21

<p><i>refers to system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.</i></p> <p>Budaya kerja adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.</p> <p>Robbins & Judge (2017:565)</p>	mengambil risiko	terhadap kreativitas	terhadap kreativitas		
		b. Berani mengambil risiko	Tingkat keberanian untuk mengambil risiko dalam pekerjaan	Ordinal	22
	2. Perhatian pada rincian	a. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan	Tingkat Ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	23
		b. Evaluasi hasil kerja	Tingkat evaluasi terhadap hasil kerja	Ordinal	24
	3. Orientasi Hasil	a. Pencapaian target	Tingkat pencapaian target	Ordinal	25
		b. Dukungan perusahaan dalam bentuk fasilitas kerja	Tingkat dukungan perusahaan terhadap pegawai berprestasi	Ordinal	26
	4. Orientasi manusia	a. Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja	Tingkat perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja	Ordinal	27
	5. Orientasi tim	a. Kerjasama yang terjadi antara karyawan perusahaan	Tingkatan kerjasama antara karyawan perusahaan	Ordinal	28
	6. Agresivitas	a. Kemauan karyawan	Tingkat kemampuan	Ordinal	29

		untuk meningkatkan kemampuan diri	karyawan perusahaan dalam meningkatkan kemampuannya		
	7. Stabilitas	a. Kenyamanan di dalam perusahaan	Tingkat kenyamanan karyawan bekerja di perusahaan	Ordinal	30
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Kinerja pegawai merupakan tingkat Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya</p> <p>Mondy dkk dalam buku Mahendro dan Doni (2018: 199)</p>	1. Kualitas kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan mengerjakan tugas	Ordinal	31
		b. Ketelitian	Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Ordinal	32
		c. Kesesuaian hasil kerja	Tingkat kesesuaian kerja dengan perintah	Ordinal	33
	2. Kuantitas kerja	a. Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	34
		b. Target Kerja	Tingkat target kerja yang ditetapkan dalam pekerjaan	Ordinal	35
	3. Kemandirian	a. Menyelesaikan tugas dengan mandiri	Tingkat penyelesaian tugas secara mandiri	Ordinal	36

	4. Inisiatif	a. Tanggung jawab pada hasil kerja	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal	37
		b. Berani mencoba hal baru	Tingkat keberanian dalam mencoba hal baru (mengambil risiko)	Ordinal	38
	5. Adaptabilitas	a. Adaptasi terhadap lingkungan	Tingkat beradaptasi/penyesuaian pegawai	Ordinal	49
	6. Kerjasama	a. Jalinan kerjasama	Tingkat menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja	Ordinal	40
		b. Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya	Ordinal	41

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti, objek atau subjek tersebut akan membantu peneliti dalam melakukan pengolahan data untuk memecahkan suatu masalah penelitian. Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung yang berjumlah 600 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2022:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Penetapan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling, sebagai bagian dari teknik pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2022:81) Teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Teknik sampel pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2022:82) *Simple Random Sampling* adalah dikatakan *simple*

(sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan Rumus Slovin. Sampel yang akan ditentukan oleh peneliti dengan persentase kelonggaran atau tingkat kesalahan yang ditoleransi adalah sebesar 10% (0,1).

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*)

Jumlah populasi yang dipilih adalah pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 600 pegawai dengan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 10% atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 90% sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah:

$$n = \frac{600}{1 + 600(0,1)^2} = 85,71 = 86$$

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 orang pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan cara – cara yang digunakan untuk mengumpulkan data beserta keterangan – keterangan lainnya dalam penelitian yang dilakukan. Ada beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

Merupakan data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian dengan cara melakukan survei lapangan

a. Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari narasumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai atau akurat dengan variabel penelitian. Pengumpulan sumber data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke lokasi sebagai tempat objek penelitian. Hal ini bisa diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner.

b. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sutrisno Hadi dalam Sugiyono, 2022:145). Dalam hal ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung.

c. Wawancara

Wawancara yaitu metode dengan cara mengadakan wawancara dengan manager HRD dan beberapa pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung

d. Kuesioner

Kuesioner yaitu menyebarkan lembar isian pertanyaan kepada responden (pegawai) yang bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan penelitian yaitu lingkungan kerja, kecerdasan emosional, budaya kerja dan kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Pusat Cilaki Bandung

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. data sekunder ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi atau data yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini digunakan dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen yang telah ditetapkan untuk mengetahui layak atau tidak digunakan dalam penelitian ini.

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah pengujian ketepatan dan kesesuaian suatu alat ukur atau instrumen dalam sebuah penelitian. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item dalam instrumen itu valid atau tidak, nilai validitas dapat diketahui dengan cara mengkorelasi antara skor item dengan skor total. Jika koefisien korelasi antara item dengan total item positif dan besarnya 0.3 atau diatas 0.3 (> 0.3) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 (< 0.3) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2022:267).

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}} \sqrt{\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum x_i$ = Jumlah skor item

$\sum y_i$ = Jumlah skor total (seluruh item)

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan – pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas jika tidak memenuhi maka tidak perlu meneruskan pada uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2022:268). Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Koefisien *Alpha Cronbach* (C_a) merupakan statistika yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrument penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama 0,70

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_1 : Reliabilitas Instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah butir varians

σ_t^2 : Total varians

Setiap instrument dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,70 ($\alpha > r_{tabel}$) sedangkan apabila nilai korelasinya kurang dari 0,70 ($\alpha <$

r_{tabel}) maka akan dinyatakan tidak reliabel. Setelah mengetahui hasil nilai kerelasinya, maka dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan *internal consistency* dengan teknik belah dua dari *spearman brown (split half)*. Yang dimana untuk menghitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dan memperbaiki reliabilitas instrument yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{2r \cdot b}{1 + rb}$$

Keterangan:

- r = Nilai reliabilitas
- rb = Korelasi *pearson product moment* antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

1. Bila (r_{hitung}) > dari (r_{tabel}) , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila (r_{hitung}) < dari (r_{tabel}), maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat handal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliable.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Metode analisis data merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis permasalahan yang sedang diteliti, penggunaan metode analisis data dan uji hipotesis digunakan untuk mengelola data yang sudah terkumpul dan dapat memperoleh hasil maupun kesimpulan yang akurat dalam sebuah penelitian. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2022:147). Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

Selain itu penelitian ini juga menggunakan skala ordinal. Skala ordinal merupakan metode dengan memberikan ranking, dimana ranking tersebut diberikan mulai dari yang tertinggi hingga terendah atau sebaliknya dari rendah hingga tinggi. Skala ordinal ini diukur dengan menggunakan *skala likert* yang mana diberikan nilai sampai dengan 5 untuk dijadikan titik tolak penyusunan item-item instrumen kuesioner yang terdiri dari indikator-indikator.

Tabel 3. 2
Skala Likert

Skala	Keterangan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2022:93)

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis metode penelitian yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022: 147). Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\frac{(\sum \text{Jawaban Kuesioner})}{(\text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden})} = \text{Skor Rata-rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{(\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah})}{(\text{Jumlah Nilai})}$$

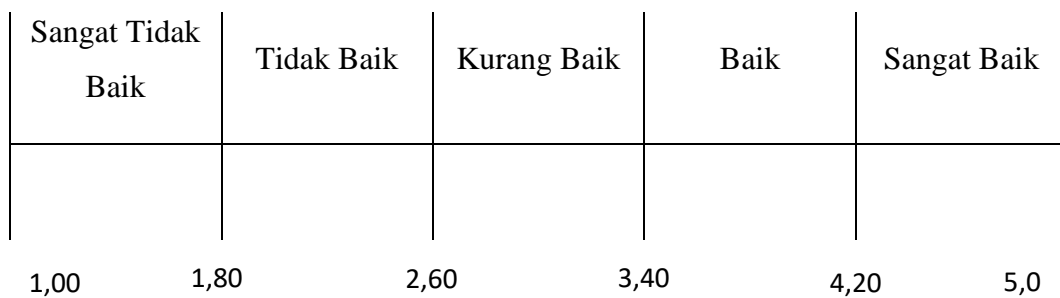
Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1 Rentang skor = $(5-1)/5 = 0,8$

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

- a. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80: Sangat tidak baik
- b. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60: Tidak baik
- c. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40: Kurang baik
- d. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20: Baik
- e. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00: Sangat baik

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



Gambar 3. 1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2022:148). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut ini:

3.6.2.1 *Method of Successive Interval (MSI)*

Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Method of Successive Interval*. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab *score* 1-5 untuk setiap pertanyaan)
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z
6. Menghitung *Scale Value (SV)* untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut:

$$SV = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[SVmin]$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka peneliti menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*)

3.6.2.2 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat), apakah masing – masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan. Dikatakan regresi linier berganda karena jumlah variabel independen (bebas) sebagai *predictor* lebih dari satu, maka digunakan persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta

b1 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

b2 = Koefisien regresi Kecerdasan Emosional

- b_3 = Koefisien regresi Budaya Kerja
 X_1 = Variabel bebas/independen (Lingkungan Kerja)
 X_2 = Variabel bebas/independen (Kecerdasan Emosional)
 X_3 = Variabel bebas/independen (Budaya Kerja)
 e = *Standard error*/ variabel pengganggu

Untuk mendapatkan nilai a , b_1 , b_2 dan b_3 dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sum Y &= an + b_1 \sum x_1 + b_2 \sum x_2 + b_3 \sum x_3 \\ \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_1 X_2 \\ \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 X_2^2 \\ \sum X_3 Y &= a \sum X_3 + b_1 \sum X_1 X_2 X_3 + b_2 \sum X_2^3\end{aligned}$$

Setelah a , b_1 , b_2 , dan b_3 didapat, maka akan diperoleh persamaan Y

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel X dan Y atau mungkin kontribusi X terhadap Y. Imam Ghozali dalam Indah dan Ega (2020:97) menyebutkan bahwa uji korelasi digunakan untuk mencari besarnya hubungan dan arah hubungan variabel yang satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini merupakan korelasi ganda empat variabel, yaitu variabel lingkungan kerja (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan budaya kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Analisis korelasi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{(Regresi)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

$JK_{(Regresi)}$ = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total

Mencari $JK_{(Reg)}$ dihitung dengan menggunakan rumus:

$$JK_{(Reg)} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y^2 = \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Berdasarkan nilai R^2 yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < R < 1$ sebagai berikut:

1. Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X_1, X_2, X_3 dan variabel Y positif
2. Apabila $R = -1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X_1, X_2, X_3 dan Y negatif
3. Apabila $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan linier antara X_1, X_2, X_3 dan Y

Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2022: 184) pada tabel 3.3. Angka

korelasi berkisar antara -1 s/d +1, semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna.

Tabel 3. 3 Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022: 93)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel Lingkungan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan variabel Budaya Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi simultan dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase Variabel Lingkungan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu :

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

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang dikuadratkan

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel Lingkungan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan variabel Budaya Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

β = Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

Kd : 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd : 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan rumusan masalah penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban diberikan berdasarkan fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2022:159).

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel variabel yang diteliti, maka digunakan *statistic* uji hipotesis. Pengelolaan data akan

dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software IBM SPSS *statistics* agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat. Uji hipotesis antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Budaya Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan uji simultan dan parsial, sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (bebas) mampu menjelaskan variabel dependennya (terikat), maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan Uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yx_1x_2x_3} = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Budaya Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_a : \rho_{yx_1x_2x_3} \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Budaya Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

R² = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Nilai untuk uji F dapat dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (k; n-k-1), selanjutnya F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan)
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan)

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan budaya kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficient*, hipotesis parsial dijelaskan kedalam bentuk sebagai berikut:

1. Hipotesis 2

$H_0: \rho_{yx_1} = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_1: pyx_1 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2. Hipotesis 3

$H_0: pyx_2 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_1: pyx_2 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

3. Hipotesis 4

$H_1: pyx_3 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_1: pyx_3 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk menghitung pengaruh parsial tersebut maka digunakan lah *t-test* dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi parsial

n = Jumlah sampel

t = Tingkat signifikan (melambangkan t_{hitung} dan t_{tabel})

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan)
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan)

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah sarana pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner ini dibuat untuk mengetahui variabel mana yang dianggap penting oleh responden. Kuesioner ini berisi pernyataan tentang variabel lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan budaya kerja, seperti yang ditunjukkan pada operasionalisasi variabel. Kuesioner dapat berupa *closed question/multiple choice question* maksudnya adalah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden yang telah disediakan pilihan jawabannya, dengan berpedoman pada skala likert

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Pusat Cilaki Bandung yang berada di Jl. Cilaki 73, Bandung 40115. Untuk waktu penelitian terhitung mulai bulan Maret 2022 sampai September 2022