

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang rasional, empiris dan sistematis yang digunakan pada suatu disiplin ilmu untuk melakukan penelitian. Rasional berarti kegiatan penelitian tersebut dilakukan dengan cara yang benar-benar masuk akal, empiris berarti cara yang dilakukan dapat diterima oleh indra manusia dan sistematis berarti proses yang dilakukan dalam penelitian menggunakan langkah yang logis. Metode penelitian berhubungan dengan prosedur, teknik, alat dan instrument, serta desain penelitian yang digunakan, waktu penelitian, sumber penelitian, sumber data serta dengan cara apa data tersebut diperoleh kemudian diolah dan dianalisis.

Menurut (Sugiyono, 2022:147) metode penelitian 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 variabel 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 *Psychological Empowerment, Ethical*

Leadership dan Kinerja Pegawai di PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung. Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh *Psychological Empowerment*, dan *Ethical Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung.

3.2. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Pengaruh *Psychological Empowerment*, dan *Ethical Leadership* terhadap Kinerja Pegawai. Masing-masing mempunyai variabel yang dapat didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022:38) Variabel merupakan sifat atau nilai dari orang atau objek dalam bidang keilmuan atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel X1 (*Psychological Empowerment*), variabel X2 (*Ethical Leadership*) dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionalisasikan berdasarkan dimensi, indikator.

Ukuran dan skala penelitian. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel diantaranya yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependent (Sugiyono, 2022:38). Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang diteliti adalah *Psychological Empowerment*, dan *Ethical Leadership*.

- a. *Psychological Empowerment*(X1), menurut (Spreitzer dalam Aam Amaliah dan Laila.M.I.W 2021:35) *Psychological empowerment* adalah sebuah konstruk motivasi yang diwujudkan dalam empat kognisi yaitu meaning, competence, self determination, impact. Ke empat kognisi ini secara bersama-sama mencerminkan orientasi aktif (bukan pasif) terhadap peran kerja. Orientasi aktif tersebut berarti orientasi dimana seorang individu ingin dan merasa mampu membentuk karyanya sendiri dalam perannya atau konteksnya didalam pekerjaannya.).
- b. *Ethical Leadership*(X2), menurut (Brown et al dalam Jessline dan Roy, 2022:25) *ethical leadership* merupakan suatu prinsip moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindak seseorang sehingga apa yang dilakukan dipandang oleh masyarakat sebagai perbuatan terpuji dan meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang. Ethical leadership banyak dikaitkan dengan sikap jujur, dapat dipercaya, bertanggung jawab, setia, dan dapat menahan diri.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:39). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Menurut (A.A. Anwar Mangkunegara 2018:70) Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel diperlukan penulis untuk mempermudah dalam mengukur variabel-variabel penelitian. Operasional variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasional variabel penelitian. Sesuai dengan judul yang dipilih, maka penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu *Psychological Empowerment* (X1), *Ethical Leadership* (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3. 1
Operasioanlisasi Variabel

| Variabel dan Konsep | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No |
|---|----------------------------------|---|---|---------|----|
| <i>Psychological Empowerment</i> (X1) <i>Psychological empowerment</i> adalah sebuah konstruk motivasi yang diwujudkan dalam empat kognisi yaitu <i>meaning, competence, self determination, impact</i> . Ke empat kognisi ini secara bersama-sama | 1. <i>Meaning</i> (makna) | a. Tujuan Kerja | Tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tujuan kerja. | Ordinal | 1 |
| | | b. Peran Kerja | Tingkat kemampuan pegawai dalam peran kerja | Ordinal | 2 |
| | 2. <i>Comptence</i> (kompetensi) | a. Penguasaan diri (<i>self – efficacy</i>) | Tingkat kemampuan pegawai dalam | Ordinal | 3 |

| Variabel dan Konsep | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No | |
|---|---|---|--|---|---------|----|
| mencerminkan orientasi aktif (bukan pasif) terhadap peran kerja. Orientasi aktif tersebut berarti orientasi dimana seorang individu ingin dan merasa mampu membentuk karyanya sendiri dalam perannya atau konteksnya didalam pekerjaannya.). (Spreitzer dalam Aam dan Laila 2021) | | | penguasaan diri | | | |
| | | b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan | Tingkat kemampuan pegawai dalam kemampuan menyelesaikan pekerjaan | Ordinal | 4 | |
| | 3. <i>Impact</i> (dampak) | a. Pencapaian penyelesaian tugas | Tingkat kemampuan pegawai dalam pencapaian penyelesaian tugas | Ordinal | 5 | |
| | | b. Berkontibusi terhadap organisasi | Tingkat kemampuan pegawai dalam berkontibusi terhadap organisasi | Ordinal | 6 | |
| | 4. <i>Self Determination</i> (penentuan nasib sendiri) | a. Pembuatan keputusan | Tingkat kemampuan pegawai dalam pembuatan keputusan | Ordinal | 7 | |
| | | b. Menetapkan pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan | Tingkat kemampuan pegawai dalam menetapkan pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan | Ordinal | 8 | |
| | <i>Ethical Leadership</i> (X2) <i>Ethical Leadership</i> merupakan suatu prinsip moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindak seseorang sehingga apa yang dilakukan dipandang | 1. <i>Integrity</i> (integritas) | a. Jujur | Tingkat kemampuan pegawai dalam bersikap jujur | Ordinal | 9 |
| | | | b. Bertanggung jawab | Tingkat kemampuan pegawai bertanggung jawab dalam | Ordinal | 10 |

| Variabel dan Konsep | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No |
|---|-------------------------------------|--|---|--|---------|
| oleh masyarakat sebagai perbuatan terpuji dan meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang. <i>Ethical leadership</i> banyak dikaitkan dengan sikap jujur, dapat dipercaya, bertanggung jawab, setia, dan dapat menahan diri. (Brown et al dalam Jessline dan Roy,2022) | | | menyelesaikan pekerjaannya | | |
| | | c. Bekerja dengan sepenuh hati | Tingkat kemampuan pegawai bekerja dengan sepenuh hati | Ordinal | 11 |
| | | d. Patuh terhadap aturan yang berlaku | Tingkat kemampuan pegawai dalam mematuhi aturan yang berlaku | Ordinal | 12 |
| | | 2. <i>Humility</i> (kerendahan hati) | a. Menghormati pandangan orang lain | Tingkat kemampuan pegawai dalam menghormati pandangan orang lain | Ordinal |
| | | b. Mengakui kesalahan | Tingkat kemampuan pegawai dalam mengakui kesalahan | Ordinal | 14 |
| | | c. Menerima kritik, pendapat, dan saran orang lain | Tingkat kemampuan pegawai dalam menerima kritik, pendapat, dan saran orang lain | Ordinal | 15 |
| | 3. <i>Empathy</i> (kerendahan hati) | a. Peduli terhadap sesama | Tingkat kemampuan pegawai dalam aspek peduli terhadap sesama | Ordinal | 16 |
| | | b. Menjaga perasaan orang lain | Tingkat kemampuan pegawai dalam aspek menjaga | Ordinal | 17 |

| Variabel dan Konsep | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No |
|---|---|--|--|---------|----|
| | | | perasaan orang lain | | |
| | 4. <i>Personal growth</i> | a. Meningkatkan kemampuan / potensi diri | Tingkat kemampuan pegawai dalam meningkatkan kemampuan potensi diri | Ordinal | 18 |
| | 5. <i>Fairness and Justice</i> (keadilan) | a. Tidak melihat kepada satu individual tertentu | Tingkat kemampuan pegawai bersikap netral | Ordinal | 19 |
| | 6. <i>Empowerment</i> (pemberdayaan) | a. Komunikasi | Tingkat kemampuan pegawai dalam berkomunikasi | Ordinal | 20 |
| | | b. Kepercayaan | Tingkat kemampuan pegawai dalam menjalankan kepercayaan yang diberikan | Ordinal | 21 |
| | | c. Percaya diri | Tingkat kemampuan pegawai dalam aspek kepercayaan diri | Ordinal | 22 |
| <p>Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> | 1. Kualitas Kerja | a. Kerapihan | Tingkat keterampilan dalam mengerjakan tugas | Ordinal | 23 |
| | | b. Ketelitian | Tingkat ketelitian mengerjakan tugas | Ordinal | 24 |
| | 2. Kuantitas Kerja | a. Kecepatan | Tingkat kecepatan dalam bekerja | Ordinal | 25 |
| | | b. Kemampuan | Tingkat besar dan | Ordinal | 26 |

| Variabel dan Konsep | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No |
|------------------------------------|-------------------|---|---|---------|----|
| (A.A. Anwar Mangkunegara, 2020:78) | | | banyaknya keluaran yang dihasilkan | | |
| | 3. Tanggung Jawab | a. Hasil Kerja | Tingkat hasil pekerjaan pegawai yang memuaskan | Ordinal | 27 |
| | | b. Mengambil Keputusan | Tingkat pengambilan keputusan yang bijak | Ordinal | 28 |
| | 4. Kerja sama | a. Jalinan Kerjasama | Tingkat kemampuan bekerjasama | Ordinal | 29 |
| | | b. Kekompakan | Tingkat kemampuan menjaga hubungan baik dengan kekompakan (<i>teamwork</i>) | Ordinal | 30 |
| | 5. Inisiatif | a. Kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah | Tingkat kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah | Ordinal | 31 |
| | | b. Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah | Tingkat pekerjaan yang dihasilkan tanpa diperintah | Ordinal | 32 |

3.3. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022:80) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh penulis untuk mempelajarinya dan dapat ditarik

kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi PT Pos Indonesia Kantor Pusat Kota Bandung berjumlah 60 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data beserta keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian ini yang dilakukan. Ada beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

Merupakan data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian dengan cara melakukan survey 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 kelokasi tempat objek penelitian. Hal ini bisa diperoleh dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner.

b. Observasi

Observasi merupakan suatu proses kompleks suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sutrisno Hadi, dalam Sugiyono, 2022:145). Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan secara langsung

dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti di PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung.

c. Wawancara

Wawancara yaitu metode yang dilakukan dengan cara mewawancarai dengan *assisten manager human development* dan beberapa pegawai PT Pos Indonesia 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 *psychological empowerment, ethical leadership* dan kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor 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 digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Instrumen penelitian yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pernyataan atau pertanyaan kuesioner yang diberikan pada masing-masing responden yang menjadi sampel dari

populasi dalam penelitian. Untuk menguji keabsahan dari hasil penelitian maka dibutuhkan alat ukur yang digunakan yaitu, pengujian uji validitas dan uji realibilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah pengujian ketepatan dan kesesuaian suatu alat ukur atau instrument 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 (>0.3) maka aitem 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:

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

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 Y

n = Jumlah sampel/responden

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

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

Keterangan :

r_1 = Reliabilitas Instrumen

N = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

σ_t^2 = Total varians

Setiap instrument dikatakan reliabel apabila nilai *Crobach'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 korelasinya, maka dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan *internal consistency* dengan teknik belah dua dari *sperman brown (spill half)* yang dimana untuk menghitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dan memperbaiki reliabilitas yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Nilai reliabilitas

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

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

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

3.6. Metode Analisis Data

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 menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2022:147). Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

Selain itu penulis 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 tertinggi. Skala ordinal ini diukur dengan menggunakan *skala likert* yang mana diberikan nilai sampai 5 untuk dijadikan titik tolak penyusunan item-item instrument kuesioner yang terdiri dari indikator-indikator.

Tabel 3. 2
Skala Likert

| No | Keterangan | Skor |
|----|---------------------|------|
| 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 Analisi Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis 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:

$$\text{nilai rata - rata} = \frac{(\sum \text{Jawaban Kuesioner})}{(\text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden})} = X 100$$

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:

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

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

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

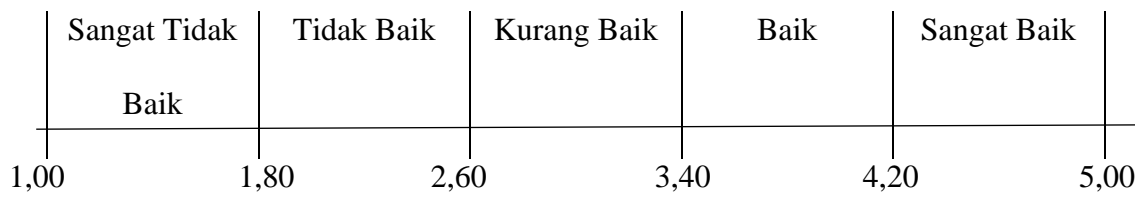
Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Tafsiran Nilai Rata-rata

| Skala | Kategori |
|--------------|-------------------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 1,81 – 2,60 | Tidak Baik |
| 2,61 – 3,40 | Kurang Baik |
| 3,41 – 4,20 | Baik |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Baik |

Sumber : Sugiyono (2022)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan ke dalam garis kontinum. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan penulis melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



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). Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja Pegawai menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut ini:

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3 \dots \dots X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara 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 predktor lebih dari satu, maka digunakan persamaan regresi linier berganda dengan rumusan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan konstanta

b_1 = Koefisien regresi *Psychological Empowerment*

b_2 = Koefisien regresi *Ethical Leadership*

X1 = Variabel bebas/independen (*Psychological Empowerment*)

X2 = Variabel bebas/independen (*Ethical Leadership*)

e = *Standar error!* Variabel pengganggu

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

$$\sum Y = an + b_1\sum x_1 + b_2\sum x_2$$

$$\sum x_1 Y = a\sum x_1 + b_1\sum x_1^2 + b_2\sum x_1 x_2$$

$$\sum x_2 Y = a\sum x_2 + b_1\sum x_1 x_2 + b_2\sum x_2^2$$

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

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel X dan Y atau mungkin kontribusi X terhadap Y. (Imam Ghazali, 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 tiga variabel yaitu variabel *psychological empowerment* dan *ethical leadership* terhadap kinerja pegawai . 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

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

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

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

1. Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X1, X2 dan variabel Y positif
2. Apabila $R = -1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X1, X2 dan variabel Y negative
3. Apabila $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan linier antara X1, X2, dan Y Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat melihat pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2022: 184) pada tabel 3.3. Angka

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

Tabel 3. 4
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2022:93)

3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan agar dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) yaitu *Psychological Empowerment* dan *Ethical Leadership* terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai hal ini merupakan pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut (Sugiyono, 2022:292) untuk menghitung koefisien determinasi dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

1.7 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase Variabel *Psychological Empowerment* (X1), dan *Ethical Leadership* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Secara simultan dengan mengkuardatkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang dikuadratkan

2.7 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel *Psychological Empowerment* (X1), *Ethical Leadership* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial

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

Keterangan:

B = Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

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

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

3.7 Rancangan Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2022:225) mengatakan kuisisioner (angket) adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk responden dan kemudian dijawab oleh responden. Kuisisioner berupa pertanyaan ataupun pernyataan tertutup serta terbuka. Rancangan kuisisioner yang akan dibuat oleh penulis adalah kuisisioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau telah ditetapkan oleh penulis. Jumlah dari kuisisioner ditentukan berdasarkan indikator penulis.

Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Rancangan kuesioner yang dibuat penulis adalah kuesioner tertutup dimana pernyataan jawaban sudah ditentukan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban pada kolom pernyataan yang sudah disediakan dan item pernyataan berdasarkan indikator variabel penelitian. Dengan populasi sebanyak 35 dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 20 responden.

3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Cilaki No 73, Bandung Jawa Barat 40115. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan September 2022 sampai dengan Maret 2023.