

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan**

Penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, Sugiyono (2018:2). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Berikut penelitian deskriptif dan verifikatif menurut Sugiyono (2018:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai tanggapan responden tentang *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan), *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Utama Kota Bandung. Dan metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yaitu mengetahui *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) ,

*Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Utama Kota Bandung. Mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

### **3.2. Definisi Variabel Dan Operasionalisasi Variabel**

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, Pengaruh *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) Dan *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Utama Kota Bandung (Penelitian Pada Bagian Logistik). Setiap variabel akan dijelaskan dan dibuat operasionalisasi variabelnya berdasarkan variabel yang dikemukakan para ahli.

#### **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 berasal dari pendapat Sugiyono, (2018:58). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

#### **3.2.2. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independen* (bebas) (X) adalah *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) ( $X_1$ ), *Organizational*

*Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) ( $X_2$ ). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

*Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) berdasarkan teori Van den Hohft dan Ridder Yesil dan Hirlak dalam Raharso, S. dan Tjahjawati, S.S (2018:102) menyatakan *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) sebagai diseminasi (penyebarluasan) informasi dan pengetahuan ke seluruh organisasi.

Berikut ini adalah indikator item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur *knowledge donating dan collecting*. Indikator untuk mengukur *knowledge donating*:

1. Berbagi pengetahuan di antara karyawan sudah menjadi norma yang biasa.
2. Saya membagi pengetahuan dengan rekan kerja dalam satu departemen.
3. Saya membagi pengetahuan dengan rekan kerja ke departemen lain.
4. Saya membagi keterampilan dengan rekan kerja dari departemen lain.
5. Ketika saya mempelajari sesuatu yang baru, saya menjelaskan hal tersebut pada rekan kerja dalam satu departemen.
6. Ketika saya mempelajari sesuatu yang baru, saya menjelaskan hal tersebut pada rekan kerja dari departemen lain.
7. Rekan kerja mau berbagi pengetahuan dengan saya.
8. Saya mau membagi pengetahuan dengan rekan kerja.

Indikator untuk mengukur *knowledge collecting*:

1. Rekan kerja dalam satu departemen menjelaskan apa yang mereka ketahui, ketika saya bertanya kepada mereka.

2. Rekan kerja dari departemen lain menjelaskan apa yang mereka ketahui, ketika saya bertanya kepada mereka.
3. Rekan kerja dalam satu departemen membagi keterampilan yang mereka miliki, ketika saya bertanya kepada mereka.
4. Rekan kerja dari departemen lain membagi keterampilan yang mereka miliki, ketika saya bertanya kepada mereka.
5. Ketika rekan kerja telah mempelajari sesuatu yang baru, mereka menjelaskan kepada saya.

Organ dalam Titisari P, D. J. (2018:5) mendefinisikan

“*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. Fokus dari konsep ini adalah mengidentifikasi perilaku karyawan yang seringkali diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja karyawan yang tradisional”.

Menurut Organ et al. dalam Titisari P, D. J. (2018:6) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) dimensi pembentuk *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) adalah sebagai berikut: *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*, Organ menambahkan dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) dengan *peacekeeping* dan *cheerleading*. Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Altruism* (membantu orang lain)

Perilaku karyawan sukarela membantu tanpa diminta Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

#### 2. *Conscientiousness* (mendengarkan kata hati)

Perilaku tepat waktu setiap saat, Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi yang diharapkan, perusahaan Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

#### 3. *Sportmanship* (sportif)

Sikap sportif, merupakan murah hati tidak mengeluh dengan keadaan perusahaan. keadaan atau sifat jujur dan murah hati. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

#### 4. *Courtesy* (kesopanan dan rasa hormat)

Perilaku menghargai dan memperhatikan rekan kerja, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Merupakan kebaikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku seperti membantu seseorang dalam mencegah terjadinya suatu permasalahan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

#### 5. *Civic Virtue* (partisipasi sukarela)

Perilaku yang mengindikasikan mengikuti perubahan dalam organisasi tanggung jawab pada kehidupan organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

#### 6. *Peacekeeping* (stabilator)

Yaitu tindakan-tindakan yang menghindar dan menyelesaikan terjadinya konflik *interpersonal* (sebagai stabilisator dalam organisasi).

#### 7. *Cheerleading* (pemandu bantuan)

diartikan sebagai memberikan bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi lebih tinggi.

### 3.2.3. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Pengertian variabel dependen atau variabel terikat adalah sebagai berikut: “Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau dikenal juga sebagai variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.” (Sugiyono dalam Zulfikar, 2018).

Kinerja Karyawan berdasarkan teori Robbins dalam Daryanto dan Suryanto B. (2022:101) menyatakan Kinerja Karyawan merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Secara individu ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Adapun 6 indikator tersebut dengan ukuran sebagai berikut, yaitu Robbins dalam Daryanto dan Suryanto (2022:101):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dengan persepsi pandangan karyawan terhadap kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan. Teliti, rapih serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil (output) serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dan setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya secara mandiri.
6. Komitmen. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

#### **3.2.4. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, proses ini juga dimaksud untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistika dapat dilakukan secara benar. Sesuai dengan judul yang dipilih, maka penelitian ini terdapat 3 (tiga) komponen variabel, yaitu:

- a. *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) sebagai variabel bebas *independent* atau penyebab masalah disebut variabel ( $X_1$ ).
- b. *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) sebagai variabel bebas *independent* atau sebagai penyebab masalah disebut variabel ( $X_2$ ).
- c. Kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* atau variabel terikat atau sebagai akibat masalah, yang selanjutnya disebut variabel (Y)

Untuk lebih mudah memahami penggunaan variabel dan menentukan data apa yang akan diperlukan dan memudahkan dalam pengukuran variabel, maka dibuat operasionalisasi variabel yang akan dijelaskan dalam tabel berikut ini :

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

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<i>Knowledge Sharing</i> (Berbagi Pengetahuan) ( $X_1$ ) sebagai diseminasi (penyebarluasan) informasi dan pengetahuan ke seluruh organisasi.  Van den Hooff dan Ridder. dalam Raharso, S. dan Tjahjawati, S.S 2018:102)	1. <i>Knowledge donating</i>	a. Persuasi berbagi pengetahuan	1. berbagi pengetahuan di antara karyawan sudah menjadi norma yang biasa.	Ordinal	1
		b. Membagi pengetahuan dalam satu departemen.	2. Saya membagi pengetahuan dengan rekan kerja dalam satu departemen.	Ordinal	2
		c. Membagi pengetahuan ke departemen lain.	3. Saya membagi pengetahuan dengan rekan kerja ke departemen lain.	Ordinal	3
		d. Membagi keterampilan dari departemen lain	4. Saya membagi keterampilan dengan rekan kerja dari departemen lain.	Ordinal	4
		e. Menjelaskan kesatu departemen	5. Ketika saya mempelajari sesuatu yang baru, saya menjelaskan hal tersebut pada rekan kerja dalam satu departemen.	Ordinal	5
		f. Menjelaskan dari departemen lain	6. Ketika saya mempelajari sesuatu yang baru, saya menjelaskan hal tersebut pada rekan kerja dari departemen lain.	Ordinal	6
		g. Rekan Kerja Berbagi pengetahuan	7. Rekan kerja mau berbagi pengetahuan dengan saya.	Ordinal	7
		h. Mau membagi pengetahuan	8. Saya mau membagi pengetahuan	Ordinal	8

			dengan rekan kerja.		
	2. <i>Knowledge collecting</i>	a. Berbagi Informasi	1. Karyawan dapat membagikan informasi	Ordinal	9
		b. Berbagi keterampilan	2. Karyawan membagikan keterampilan yang dimiliki ketika diminta	Ordinal	10
		c. Menerima pengetahuan	3. Rekan kerja menerima pengetahuan dalam satu departemen	Ordinal	11
		d. Menerima keahlian	4. Rekan kerja dari departemen lain membagi keterampilan.	Ordinal	12
		e. Menjelaskan pengetahuan	5. Rekan kerja telah mempelajari pengetahuan yang baru, mereka menjelaskan kepada saya.	Ordinal	13
<p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X<sub>2</sub>) merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan.</p> <p>Organ dalam Titisari P,D.J. 2018:5),</p>	1. <i>Altruism</i> (membantu orang lain)	Membantu.	Sukarela membantu tanpa diminta.	Ordinal	14
	2. <i>Conscientiousness</i> (kata hati).	a. Tepat waktu	1. Tepat waktu setiap saat	Ordinal	15
		b. Penyelesaian pekerjaan melebihi yang diharapkan	2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi yang diharapkan perusahaan.	Ordinal	16
	3. <i>Sportmanship</i> (Sikap sportif)	Toleransi	Karyawan toleransi dengan keadaan perusahaan	Ordinal	17
	4. <i>Courtesy</i> (kesopanan dan rasa hormat)	a. Kesopanan	1. Karyawan sopan terhadap rekan kerja	Ordinal	18
		b. Menghormati	2. karyawan menghormati rekan kerja.	Ordinal	19
	5. <i>Civic Virtue</i> (partisipasi sukarela)	a. Mengikuti perubahan	1. Karyawan mengikuti perubahan dalam perusahaan	Ordinal	20
		b. Inisiatif	2. Karyawan berinisiatif merekomendasikan prosedur-prosedur terbaik.	Ordinal	21

		c. Melindungi	3. Melindungi sumber aset yang dimiliki oleh perusahaan.	Ordinal	22
	6. <i>Peacekeeping</i> (stabilator)	a. Menghindari terjadinya konflik	1. Karyawan menghindari tindakan yang mengakibatkan konflik.	Ordinal	23
		b. Menyelesaikan konflik	2. Karyawan dapat menyelesaikan konflik.	Ordinal	24
	7. <i>Cheerleading</i> (pemandu bantuan)	Bantuan prestasi	Karyawan membantu rekan kerja agar beprestasi.	Ordinal	25
Kinerja Karyawan (Y) merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan  (Robbins dalam Daryanto dan Suryanto B. 2022:101)	1. Kualitas	a. Persepsi kualitas	1. Karyawan berpersepsi menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna	Ordinal	26
		b. teliti	2. Karyawan teliti menyelesaikan tugas dengan.	Ordinal	27
		c. rapih	3. Karyawan rapih dalam pekerjaan	Ordinal	28
	2. Kuantitas	Jumlah yang dihasilkan.	Karyawan mampu mencapai jumlah yang dihasilkan.	Ordinal	29
	3. Ketepatan waktu	a. Penyelesaian tepat waktu	1. Karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.	Ordinal	30
		b. Memaksimalkan waktu	2. Memaksimalkan waktu untuk tugas atau pekerjaan yang lain	Ordinal	31
	4. Efektivitas	Penggunaan sumber daya perusahaan	Karyawan menggunakan sumber daya organisasi tenaga untuk menaikkan hasil.	Ordinal	32
	5. Kemandirian	Bekerja secara mandiri.	Karyawan bekerja secara mandiri	Ordinal	33
	6. Komitmen	a. Komitmen kerja	1. Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan Perusahaan.	Ordinal	34
		b. Bertanggung jawab	2. karyawan bertanggung jawab.	Ordinal	35

Sumber : Hasil penelitian 2023

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel dalam penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Sugiyono (2018:117). Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu.

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek referensi, statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Menurut Sugiyono (2018:80) menjelaskan bahwa 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. Penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Utama Kota Bandung.

Sugiyono menyatakan pada Metode penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D (2019), bahwasannya populasi merupakan subyek ataupun obyek yang berada pada suatu wilayah yang general serta memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dikaji lalu kemudian diambil kesimpulan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka populasi pada penelitian ini

adalah keseluruhan karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Utama Kota Bandung yang berjumlah 160 orang karyawan.

### **3.3.2. Sampel**

peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* (Teknik jenuh) disebabkan jumlah populasi hanya sedikit. Teknik ini ialah akan mengikutsertakan keseluruhan populasi yang ada. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasinya yang sedikit (Sugiyono : 2018). Sehingga subyek pada penelitian di PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Utama Kota Bandung yang berjumlah 160 orang karyawan.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2018:137) Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaitu :

#### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Mengumpulkan data dengan cara melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer dengan cara :

##### **a. Observasi**

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Sugiyono (2018:145).

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan fenomena atau permasalahan yang harus diteliti dan bila peneliti ingin mengetahui hal-hal mendalam yang bisa didapatkan dari responden dan jumlah responden sedikit, Sugiyono (2018:137)

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono, (2018:142).

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari *literature* atau sumber-sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan untuk mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

### **3.5. Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan sesuatu penelitian. Jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah

variabel yang diteliti. Instrumen penelitian yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan atau pernyataan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dari populasi dalam penelitian. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian uji validitas dan uji reliabilitas.

### **3.5.1. Uji validitas dan Reliabilitas**

Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid dan reliabel, maka menurut Sugiyono (2018:117) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Jika dalam obyek penelitian karyawan bekerja dengan baik, maka peneliti melaporkan bahwa karyawan bekerja dengan baik. Bila peneliti melaporkan data yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada obyek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Tujuannya adalah untuk mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan).

Dalam penelitian ini, proses uji validitas akan menggunakan SPSS . Untuk mengetahui data yang diteliti valid atau tidak, dapat dilihat pada hasil pengolahan pada SPSS *table Item-Total Statistics* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* butir yang dinyatakan *valid* harus memenuhi syarat nilai korelasi di atas atau sama dengan 0,195 dalam Sugiyono (2018:133)

atau dapat pula digunakan rumus teknik kolerasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Sugiyono (2018:248)

Dimana:

$r_{xy}$  = Keeratan hubungan (korelasi)

$n$  = jumlah sampel yang akan diuji

$x$  = jumlah skor pertanyaan

$Y$  = jumlah skor total pertanyaan

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

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

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

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

Uji validitas yang dilakukan kepada 160 responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Utama Kota Bandung.

Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi atau (*construct*) yang *valid*. Dan setelah semua korelasi setiap pernyataan dengan skor total diperoleh, setiap butir pertanyaan pada

variabel dinyatakan *valid* sehingga dapat digunakan untuk melakukan pengukuran selanjutnya.

Sugiyono (2018:348) uji reliabilitas yaitu suatu derajat konsisten adanya kesamaan pada data dalam waktu yang berbeda, seperti obyek kemarin berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah. Tujuannya adalah untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten). Dengan menggunakan instrumen yang *valid* dan *reliabel* dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi *valid* dan *reliabel*.

Dalam penelitian ini, proses uji reliabilitas akan menggunakan SPSS. Untuk mengetahui data yang diteliti *reliabel*, dapat dilihat pada hasil pengolahan pada SPSS koefisien reliabilitas alat ukur pada kolom *Cronbach's Alpha* yang umumnya digunakan sebagai persyaratan sebuah alat ukur berkisar dari 0,6 sampai dengan 0,8 dalam Sufren dan Natanael (2018:56). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha ( $\alpha$ ) dari *Cronbach*:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right) \text{ dan } \sigma^2 = \frac{\sum X^2 - (\sum X)^2}{n}$$

Sumber: Sugiyono (2018:257)

Dimana :

$r_{11}$  = realibilitas

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_b^2$  = varian total

$n$  = jumlah responden

$X$  = nilai skor yang dipilih

### **3.6. Metode Analisis Data Dan Uji Hipotesis**

Sugiyono (2018:147) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner dan setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018:93) skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai bobot dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut pada tabel 3.2

**Tabel 3. 2**  
**Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert**

No.	Alternatif jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

**Sumber : Sugiyono (2018:93)**

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner.

Pada penelitian ini, pengolahan data menggunakan program SPSS baik secara deskriptif menggunakan distribusi frekuensi maupun verifikatif (pengujian hipotesis) yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menjawab rumusan masalah yang ada. Penggunaan analisis regresi linier berganda oleh karena pada penelitian ini menggunakan 3 variabel. Adapun analisis data yang dilakukan meliputi:

### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif ialah suatu pengumpulan data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan semestinya tanpa maksud membuat kesimpulan untuk umum maupun generalisasi menurut Sugiyono (2018:206). Teknik skoring menggunakan skala likert dengan skor minimum 1 dan skor maksimal 5 dengan menggunakan program SPSS. Analisis ini menggunakan presentase jawaban untuk mengetahui dan menjelaskan rumusan masalah mengenai variabel *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) dan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Utama Kota Bandung.

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2018:36) Analisis Verifikatif adalah metode penelitian digunakan untuk mengetahui dan menguji data dengan menggunakan perhitungan statistik untuk menjawab rumusan masalah. Dalam penelitian ini, ada beberapa metode statistik yang digunakan peneliti seperti analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda dan beberapa uji dengan tahapan sebagai berikut:

#### a. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh penelitian yang lebih akurat pada model regresi linier berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Beberapa asumsi klasik regresi sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti terdiri atas :

##### 1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting signifikansi koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan secara statistik.

##### 2) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah adanya korelasi antar variabel itu sendiri, pada pengamatan yang berbeda waktu dan individu. Autokorelasi bertujuan untuk mencari tahu, apakah kesalahan (*error*) suatu data pada periode tertentu berkorelasi dengan periode lainnya. Model regresi linier ganda yang baik adalah tidak mengalami autokorelasi. Gejala autokorelasi ini dapat dideteksi

dengan menggunakan uji *Durbin Watson*. Syarat tidak terjadi autokorelasi adalah  $1 < DW < 3$ .

### 3) Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi data sama atau tidak dengan cara uji levene.

#### 3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan), *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) kinerja karyawan.

. Analisis regresi berganda menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2018 :275), yakni:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

**Y** = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

**Bo** = *Intercept* atau konstanta

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

**$\beta_1$**  = Pengaruh  $X_1$  terhadap  $y$  jika  $X_2$  konstan

**$\beta_2$**  = Pengaruh  $X_2$  terhadap  $y$  jika  $X_1$  konstan

$X_1$  = Variabel bebas *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan)

$X_2$  = Variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi)

$\epsilon$  = *Disturbance error* ( Kesalahan Residual ), atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan selain *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi).

### 3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi ganda adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Korelasi ganda berkaitan dengan interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Korelasi ganda adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Korelasi ganda merupakan korelasi yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) serta satu variabel terikat ( $Y$ ).

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) ( $X_1$ ), *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{JK(\text{reg})}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan:

$r^2$  = Koefesien korelasi berganda

$JK(\text{reg})$  = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat total korelasi

Nilai  $r$  yang diperoleh, maka dapat dihubungkan  $-1 < r < 1$  dan untuk masing-masing nilai  $r$  adalah:

Apabila  $r = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel  $Y$

Apabila  $r = -1$ , artinya terdapat hubungan antar variabel negatif

Apabila  $r = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Mengetahui tingkat hubungan kuat atau rendahnya memberikan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 3. 3**  
**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

**Sugiyono (2018:184)**

### 3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ . Nilai  $R^2$  adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent.

Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2018:248)

Dimana :

kd= Koefisien determinasi Seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan variabel

$R^2$  = Kuadrat koefisien korelasi

Persentase yang dihasilkan dari rumus tersebut untuk menjelaskan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dimana sisa dari perhitungan tersebut dapat menjelaskan seberapa besar faktor lain yang mempengaruhi tetapi tidak diteliti. Nilai  $R^2$  (*R square*) berkisar antara 0-1 yang mana jika  $R^2$  semakin mendekati nilai 1 maka hubungan kedua variabel sangat kuat. Untuk memudahkan pelaksanaan analisis data, maka penelitian ini akan menggunakan program SPSS.

## 2. Analisis koefisien determinasi parsial

Digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh secara parsial *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Rumus untuk menghitung determinasi parsial yaitu:

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

Keterangan:

$\beta$  = Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero order = matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

dimana jika :

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

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y, berarti kuat.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah disusun dengan format pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada data empiris yang diperoleh dalam pengumpulan data menurut Sugiyono (2018:84).

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan hipotesis mengenai pengaruh *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) dan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Utama Kota Bandung

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Uji Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel X1 *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan), X2 *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi), secara simultan

terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji. Adapun perumusan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0 : \rho_1 = \rho_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan yaitu variabel bebas *X1 Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan), *X2 Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) .
- b.  $H_0 : \rho_1 \neq \rho_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan yaitu variabel bebas *X1 Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan), *X2 Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Hipotesis parsial Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang diformulasikan dengan  $H_0$  sebagai hipotesis nol dan  $H_a$  sebagai hipotesis alternatif. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_a : \rho_1 \neq 0$  terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_0 : \rho_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis parsial Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho^2 \neq 0$  terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_0 : \rho^2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Data yang diperoleh nantinya akan diolah menggunakan program SPSS untuk menghasilkan nilai koefisien determinasi yang lebih akurat.

### 3.6.3.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai  $F_{hitung} \geq$  nilai  $F_{tabel}$ , berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima. Rumus Uji F yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2 y(x_1 y_2)}{k(1-R^2 y(x_1 y_2))}$$

Sumber: Sugiyono (2018:265)

Statistik uji tersebut mengikuti distribusi F dengan derajat bebas  $v_1 = k$  dan  $v_2 = n-k-1$ . Kriteria pengujian hipotesis secara simultan adalah “Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan” dan “Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dengan  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak signifikan”.

“Tolak  $H_0$  yang menyatakan bahwa  $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .”

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel variabel *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) dan Kinerja Karyawan

### 3.6.3.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat. Koefisien dengan menggunakan jalur t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t_i = \frac{PxY_i}{\sqrt{\frac{(1-R^2 Y \cdot x^1 x^2) x C_{ii}}{(n-k-1)}}}$$

Sumber: Sugiyono (2018:260)

Statistik uji tersebut mengikuti distribusi  $t_i$  dengan derajat bebas  $n-k-1$ . kriteria pengujiannya adalah “Tolak  $H_0$  yang menyatakan bahwa  $pyx_i = 0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ”. Taraf signifikasni 5%.

### 3.6. Rancangan Kuisisioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalisasikan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebagaimana yang tercantum pada operasonalisasi variabel.

Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.

### **3.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Cabang Utama Kota Bandung yang berlokasi di Jalan. Asia Afrika, No. 49, Braga, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40111.

Website : [www.posindonesia.co.id/id/mypos](http://www.posindonesia.co.id/id/mypos), Adapun waktu penelitian ini terhitung mulai dari bulan Mei 2023 sampai dengan November 2023.