

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian yang akan dilakukan yakni menggunakan pendekatan kuantitatif yakni sebuah pendekatan tersebut digunakan karena data diolah dengan menggunakan SPSS. Menurut Creswell (2009) *“quantitative research is a means for testing objective theories by examining the relationship among variables. These variables, in turn, can be measured, typically on instruments, so that numbered data can be analyzed using statistical procedures.”* Penelitian kuantitatif adalah sebuah sarana dimana untuk menguji teori objektif hubungan antar variabel nya. Variabel tersebut dapat diukur dengan angka pada sebuah instrumen, sehingga data dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Telkom Indonesia Yogyakarta beralamat di Jalan Yos Sudarso No.9, 001, Kotabaru, Gondokusuman, Kotabaru, Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

##### **3.2.1 Profile Organisasi**

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik

Indonesia sebesar 52.09 persen, sedangkan 47.91 persen sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode “TLKM” dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode “TLK” ([www.telkom.co.id](http://www.telkom.co.id)).

Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (*ramping*) dan *agile* (*lincah*) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas.

Berikut adalah penjelasan portofolio bisnis dari TelkomGroup:

a. *Mobile*

Portofolio ini menawarkan produk *mobile voice*, SMS dan *value added service*, serta *mobile broadband*. Produk tersebut ditawarkan melalui entitas anak, Telkomsel, dengan merk Kartu Halo untuk pasca bayar dan simPATI, Kartu As dan Loop untuk pra bayar.

b. *Fixed*

Portofolio ini memberikan layanan *fixed service*, meliputi *fixed voice*, *fixed broadband*, termasuk Wi-Fi dan *emerging wireless technology* lainnya, dengan brand IndiHome.

c. *Wholesale & International*

Produk yang ditawarkan antara lain layanan interkoneksi, *network service*, Wi-Fi, VAS, *hubbing data center* dan *content platform*, data dan internet, dan *solution*.

d. *Network Infrastructure*

Produk yang ditawarkan meliputi *network service*, satelit, infrastruktur dan tower.

e. *Enterprise Digital*

Terdiri dari layanan *information and communication technology platform service* dan *smart enabler platform service*.

f. *Consumer Digital*

Terdiri dari media dan *edutainment service*, seperti *e-commerce* (blanja.com), video/TV dan *mobile based digital service*. Selain itu, kami juga menawarkan *digital life service* seperti *digital life style* (Langit Musik dan VideoMax), *digital payment* seperti TCASH, *digital advertising and analytics* seperti bisnis *digital advertising* dan solusi *mobile banking* serta *enterprise digital service* yang menawarkan layanan *Internet of Things* (IoT).

### 3.2.2 Visi dan Misi

Seiring dengan perkembangan teknologi digital dan transformasi perusahaan, Telkom memiliki visi dan misi baru yang diberlakukan sejak 2016, yaitu:

- **Visi**

*Be the King of Digital in the Region*

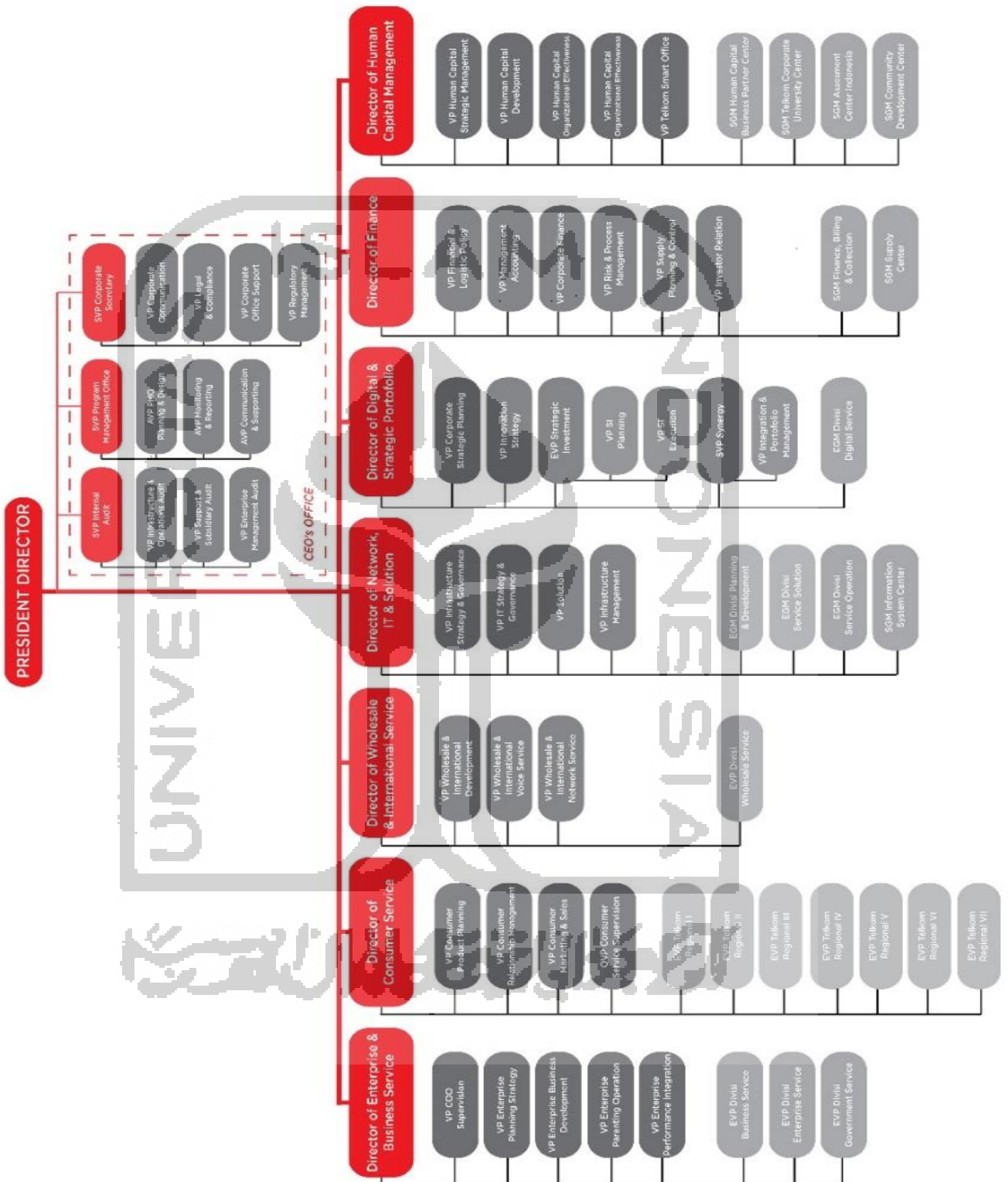
- **Misi**

*Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization*

### 3.2.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi dalam PT Telkom Indonesia Tbk seperti bagan dibawah ini:





Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT Telkom Indonesia  
 Sumber: [www.telkom.co.id](http://www.telkom.co.id)

### 3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Creswell (2009) variabel lebih merujuk pada sebuah karakteristik atau atribut dari seorang individu atau sebuah organisasi yang akan di teliti. Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel adalah segala sesuatu yang dapat mengambil suatu nilai yang berbeda, baik membedakan atau mengubah suatu nilai. Nilai tersebut dapat berbeda, tergantung pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama atau pada saat yang sama untuk sebuah objek yang berbeda. Adapun terdapat beberapa variabel penelitian yang akan dilakukan:

#### 3.3.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang (mungkin) menyebabkan, mempengaruhi, atau juga mempengaruhi suatu hasil. Pada variabel ini sering juga di sebut sebagai variabel *treatment*, *manipulated*, *antecedent*, atau variabel *predictor* (Creswell, 2009). Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif yakni saat variabel independen itu muncul, maka variabel dependen juga muncul dan pada setiap unit peningkatan dalam variabel independen, terdapat peningkatan atau penurunan dari variabel dependen. Pada penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah Budaya Organisasi sebagai  $X_1$  dan *Employee Engagement* sebagai  $X_2$ .

### 3.3.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang bergantung pada variabel independen, maksudnya adalah dimana mereka adalah sebuah hasil dari pengaruh variabel independen. Nama lain dari variabel dependen adalah *criterion, outcome, and effect variables* (Creswell, 2009). Sedangkan variabel dependen menurut Sekaran dan Bougie (2013) adalah sebuah variabel yang menjadi minat utama dari peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel dependen, atau untuk menjelaskan sebuah variabilitasnya. Pada penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 3.3.3 Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* atau variabel mediasi yaitu variabel yang berada diantara variabel independen dan variabel dependen dan mereka memediasi antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Creswell, 2009). Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel *intervening* merupakan suatu variabel yang berguna sebagai variabel penyela yang letaknya diantara variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini yang merupakan variabel *intervening* adalah Kepuasan Kerja (Z).

## 3.4 Definisi Operasional dan Indikator

### 3.4.1 Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Menurut Robbins (2002) pada dasarnya budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh oleh beberapa

anggota dalam suatu organisasi dan yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Adapun budaya organisasi menurut Robbins (2002) terdapat tujuh elemen utama, yakni:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
  - a. Melibatkan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan
  - b. Memberikan kebebasan anggota organisasi dalam berinovasi
  - c. Memberikan kebebasan anggota organisasi dalam mengungkapkan gagasan
2. Perhatian terhadap detail
  - a. Organisasi menyampaikan tujuan anggota organisasi dengan detail
  - b. Organisasi memberikan informasi mengenai rancangan rencana pembelajaran dengan detail
  - c. Organisasi memberikan petunjuk yang jelas mengenai pekerjaan yang dilakukan
  - d. Anggota organisasi dituntut untuk melakukan pekerjaan secara tepat
3. Orientasi terhadap hasil
  - a. Organisasi memberikan evaluasi hasil kerja karyawan secara rutin
  - b. Organisasi mampu memenuhi target yang telah ditentukan
  - c. Anggota organisasi mampu memenuhi standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi
4. Orientasi terhadap individu



- a. Adanya hubungan harmonis antar anggota organisasi
  - b. Adanya hubungan harmonis antara pimpinan dengan anggota organisasi
  - c. Organisasi memberikan bonus atas pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik
5. Orientasi terhadap tim
- a. Anggota organisasi mengutamakan kepentingan tim
  - b. Terjadi kebersamaan antar anggota tim
  - c. Terdapat koordinasi antara kelompok satu dengan kelompok lainnya
  - d. Terjadi koordinasi antar anggota tim
6. Agresivitas
- a. Organisasi mampu mengembangkan semangat antar anggota organisasi
  - b. Organisasi mampu mengembangkan rasa bersaing untuk mencapai sebuah prestasi
  - c. Organisasi mampu memberikan motivasi antar anggota untuk meraih prestasi
7. Stabilitas
- a. Adanya prosedur kerja yang sudah ditetapkan organisasi
  - b. Adanya standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi
  - c. Organisasi menyediakan informasi pekerjaan

### 3.4.2 *Employee Engagement (X<sub>2</sub>)*

Keterlibatan karyawan merupakan sebuah kondisi dengan pikiran yang positif seorang individu guna memberi kepuasan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Keterikatan seorang karyawan pada perusahaan ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan terhadap nilai-nilai yang ada di dalam organisasi.

Adapun menurut Schaufeli dan Bakker (2003) *employee engagement* memiliki tiga elemen, diantaranya adalah:

1. *Vigor*
  - a. Memiliki energi saat menyelesaikan pekerjaan
  - b. Memiliki semangat saat bekerja
  - c. Memiliki waktu untuk mengerjakan pekerjaan organisasi
  - d. Memiliki keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan organisasi
2. *Dedication*
  - a. Memiliki makna tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan
  - b. Memiliki antusias terhadap pekerjaan
  - c. Merasa pekerjaan yang dikerjakan bermakna
  - d. Merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan
  - e. Merasa pekerjaan yang dilakukan cukup menantang
3. *Absorption*
  - a. Menikmati pekerjaan hingga lupa waktu
  - b. Menikmati setiap pekerjaan yang diberikan
  - c. Serius dalam melakukan pekerjaan

- d. Merasa terbawa suasana saat bekerja

### 3.4.3 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting serta memberikan *feedback* antara organisasi terhadap karyawan dan karyawan terhadap organisasi. Dalam hal ini perusahaan memberikan kepuasan terhadap karyawan dengan memberikan gaji yang cukup serta adanya dukungan rekan kerja.

Menurut Luthans (2006) terdapat lima dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. *Pay* (Gaji)
  - a. Gaji yang diberikan organisasi sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan
  - b. Gaji yang diberikan organisasi sebanding dengan latar belakang pendidikan karyawan
  - c. Gaji yang diberikan organisasi sebanding dengan kemampuan yang dimiliki
  - d. Gaji yang diberikan sebanding dengan standar yang ditetapkan
2. *The work it self* (Pekerjaan itu Sendiri)
  - a. Diberi kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri
  - b. Karyawan diberikan kesempatan untuk bertanggungjawab sesuai kemampuan

- c. Karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tantangan yang diberikan organisasi
3. *Promotion opportunities* (Kesempatan untuk di promosikan)
    - a. Karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi
    - b. Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menduduki level jabatan yang lebih tinggi
    - c. Hasil pekerjaan yang maksimal membantu dalam mempertahankan posisi karyawan di perusahaan
    - d. Kesempatan karyawan untuk memperoleh penghargaan dari perusahaan
  4. *Supervision* (Pengawasan)
    - a. Atasan memberikan kritik yang membangun terhadap karyawan dalam segala situasi
    - b. Atasan memberikan kepercayaan terhadap karyawan dalam bekerja
    - c. Atasan memberikan perhatian berupa saran terhadap karyawan dalam pekerjaan yang sulit
  5. *Co-workers* (Rekan Kerja)
    - a. Rekan kerja peduli terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi
    - b. Rekan kerja membantu memberikan solusi ketika anggota organisasi berada dalam kesulitan
    - c. Rekan kerja dapat diajak bekerjasama dalam organisasi

### 3.4.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan sebuah catatan hasil yang diperoleh dari sebuah aktivitas pekerjaan seorang individu atau kelompok tertentu pada periode yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi prosedur pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi seperti adanya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan, serta output yang dihasilkan atas kerjanya.

Menurut Bernardin dan Russell (1993) didalam kinerja karyawan terdapat enam kriteria penilaian, yakni:

1. *Quality* (Kualitas)
  - a. Mampu memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan prosedur pekerjaan
  - b. Mampu memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkann
  - c. Rapih dalam bekerja
  - d. Teliti dalam bekerja
2. *Quantity* (Kuantitas)
  - a. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan
  - b. Karyawan mampu memenuhi pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi
  - c. Karyawan mampu memenuhi pekerjaan sesuai dengan prosedur organisasi
3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

- a. Ketepatan waktu saat hadir
- b. Ketepatan waktu saat pulang bekerja
- c. Kemampuan memanfaatkan waktu luang
4. *Cos Effectiveness* (Biaya Efektif)
  - a. Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu
  - b. Kemampuan memelihara peralatan kerja
  - c. Kemampuan menghemat biaya pengeluaran organisasi
  - d. Kemampuan dalam mengurangi kesalahan di tempat kerja
5. *Need for Supervision* (Perlu Pengawasan)
  - a. Kemampuan bekerja tanpa pengawasan
  - b. Kemampuan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan
  - c. Kemampuan mengurangi kesalahan dalam bekerja tanpa pengawasan
6. *Interpersonal Impact* (Pengaruh Interpersonal)
  - a. Adanya dukungan pekerjaan dari rekan kerja
  - b. Adanya menghargai hasil kerja rekan kerja
  - c. Kemampuan bekerjasama dengan baik

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) populasi mengacu pada sebuah kelompok orang, peristiwa maupun hal-hal menarik yang di investigasi oleh peneliti. Dalam penelitian ini populasi mencakup tenaga

karyawan organik dalam PT Telkom Indonesia yang berada di Yogyakarta.

Menurut Sugiyono (2004 dalam Agung, 2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sebuah objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Adapun populasi pada penelitian yang akan dilakukan yakni sebanyak 65 karyawan organik atau karyawan tetap pada PT Telkom Indonesia di Yogyakarta.

### **3.5.2 Sampel Penelitian**

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) sampel merupakan bagian dari sebuah populasi. Sampel tersebut terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Adapun menurut Agung (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel pada penelitian yang akan dilakukan yakni sebanyak 52 karyawan organik atau karyawan tetap pada PT Telkom Indonesia di Yogyakarta.

### **3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) teknik pengambilan sampel yaitu sebuah proses yang memilih sejumlah elemen dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya dapat mengeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian, terdapat beberapa teknik yang digunakan. Pada

penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan *stratified random sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), *Stratified random sampling* yakni proses yang melibatkan stratifikasi atau segregasi yang diikuti oleh pemilihan acak subjek dari setiap strata. Caranya adalah populasi pertama kali dibagi menjadi kelompok-kelompok yang saling eksklusif yang relevan, sesuai, dan bermakna dalam konteks penelitian. Dalam penelitian ini populasi mencakup karyawan organik atau karyawan tetap PT Telkom Indonesia di Yogyakarta.

### **3.6 Jenis Data dan Teknik Analisis Data**

Pada proses pengumpulan data dengan metode kuantitatif, maka data dapat diperoleh dari data primer maupun sekunder. Kedua data akan dijelaskan sebagai berikut:

#### **3.6.1 Jenis Data**

##### **1. Data Primer**

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) data primer merupakan sebuah data yang diperoleh langsung dari tangan pertama dan untuk analisis berikutnya untuk menemukan sebuah solusi atau masalah yang akan diteliti. Adapun pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan organik atau karyawan tetap pada PT Telkom Indonesia di Yogyakarta, yang berkaitan dengan identitas responden serta persepsi responden terhadap variabel yang akan diteliti. Kuesioner yang akan dilakukan berisikan variabel budaya



organisasi, *employee engagement*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Data Sekunder

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) data sekunder lebih mengacu pada sebuah informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Peneliti menggunakan data sekunder berupa catatan perusahaan seperti profile perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, serta dokumen pendukung penelitian mengenai beberapa variabel yang akan diteliti.

### 3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian yang akan dilakukan, pengumpulan data menggunakan kuesioner bagi karyawan organik pada PT Telkom Indonesia di Yogyakarta. Kuesioner adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis dan telah dirumuskan sebelumnya yakni responden mencatat jawaban dengan pilhan yang telah ditentukan (Sekaran dan Bougie, 2013). Adapun setiap point pada jawaban kuesioner sudah ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*.

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) skala *Likert* adalah suatu skala yang dirancang untuk melihat seberapa kuat subjek menyetujui suatu pernyataan. Penjabaran skala Likert pada skala lima poin dengan jangkang sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Tidak Setuju Tidak Juga Tidak Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) uji validitas merupakan sebuah pengujian seberapa baik instrumen yang telah dikembangkan untuk mengukur konsep tertentu. Adapun menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya dari sebuah data. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian dengan kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh responden (Ghozali, 2016).

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menjamin bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data merupakan kuesioner yang valid. Menurut Ghazali (2011) mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu :

- a. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel
- b. Melakukan korelasi *bivariate* antara masing masing skor indikator dengan total skor konstruk
- c. Melakukan uji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji validitas, maka setiap item yang akan di uji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Pada instrumen dapat dinyatakan valid apabila harga taraf signifikansi yang

dihasilkan kurang dari 0,05 atau 5%. Dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan uji rumus Sugiyono (2007):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n \sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xyz}$  = Koefisien korelasi

$X$  = Skor yang ada dibutir item

$Y$  = Total skor

$n$  = Jumlah subyek

$\sum X$  = Jumlah skor X

$\sum Y$  = Jumlah skor Y

$\sum Z$  = Jumlah skor Z

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) uji reliabilitas yaitu suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias atau tanpa ada kesalahan dan karena itu dapat menjamin konsistensi pada pengukuran di sepanjang waktu serta pada poin di instrumen tersebut. Sedangkan menurut Ghozali (2016) reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variable konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut dapat konsisten atau stabil. Pada

penelitian ini menggunakan *Alfa Cronbach* guna mengetahui suatu indikator yang reliabel atau tidak reliabel. Keputusan pengujiannya yakni apabila nilai dari *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,60 atau 60% maka instrumen dapat dinyatakan reliabel. Dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan uji rumus Sugiyono (2007):

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{1 - \sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah item pertanyaan yang diuji

$s_t^2$  = deviasi standar total

$\sum s_b^2$  = jumlah deviasi standar butir

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan apakah dalam sebuah penelitian tidak terdapat multikolinieritas, heteroskedastisitas maupun autokorelasi. Sebab dalam analisis regresi linear berganda yang baik adalah apabila tidak adanya multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang sudah diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila

asumsi dilanggarr, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogrov smirnov* yakni digunakan untuk tiap variabel. Data sebuah penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2tailed)* variabel residual berada diatas nilai 5% atau 0,05, adapun sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2tailed)* variabel residual dibawah 5% atau 0,05 maka data tersebut tidak di distribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidak multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat).
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi antara dua atau lebih variabel independen.

- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang normal memiliki batas angka tolerance value lebih besar dari 0,10, sedangkan batas nilai VIF adalah lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka mendekati 1. Jika *tolerance value* di bawah 0,10 atau nilai VIF di atas 10 maka terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji *Glejser* dengan menggunakan tingkat signifikan secara statistik yang mempengaruhi variabel dependen, maka terdapat suatu indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Apabila probabilitas signifikan di atas 5 persen, atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak ada heteroskedastisitas.

### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda menurut Ghazali (2016) yakni alat untuk menganalisis pengaruh dari perubahan variabel independen terhadap dependen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, maka digunakan *Multiple Regression* atau sering disebut dengan regresi linear berganda.

Adapun menurut Sugiyono (2015) analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terganggunya (Y). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya :

#### 1. Regresi Model I

Pada analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap variabel kepuasan kerja. Dalam persamaan regresi linear digunakan persamaan  $Y' = a + bX$ .

Persamaan :

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Z = Kepuasan kerja

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = *Employee Engagement*

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

## 2. Regresi Model II

Pada analisis regresi model II digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap variabel kinerja karyawan.

Persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = *Employee Engagement*

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

## 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Persamaan:

$$Y = a + b_1 Z \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

Z : Kepuasan Kerja

b<sub>1</sub> : Koefisien Regresi



### 3.8.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah  $H_0 : \beta_i = 0$ , yang artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_A$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau  $H_A : \beta_i \neq 0$ , artinya:

$H_0$ : Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial dari budaya organisasi, *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a$ : Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  terdapat pengaruh parsial dari budaya organisasi, *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ghozali (2016) cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

- a. *Quick look*, apabila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $\beta_i = 0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

- b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

## 2. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Dari nilai F statistik, yang selanjutnya dari nilai F tersebut dapat diketahui besarnya taraf signifikansi. Apabila taraf signifikansi hasil pengujian besarnya  $\leq 0,05$  ( $H_0$  ditolak). Artinya seacara

simultan seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Sedangkan jika harga taraf signifikansi hasil pengujian besarnya  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Menurut Ghozali (2016) untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. *Quick look* : apabila nilai F lebih besar daripada 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5 persen. Dengan kata lain kita dapat menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

### 3. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

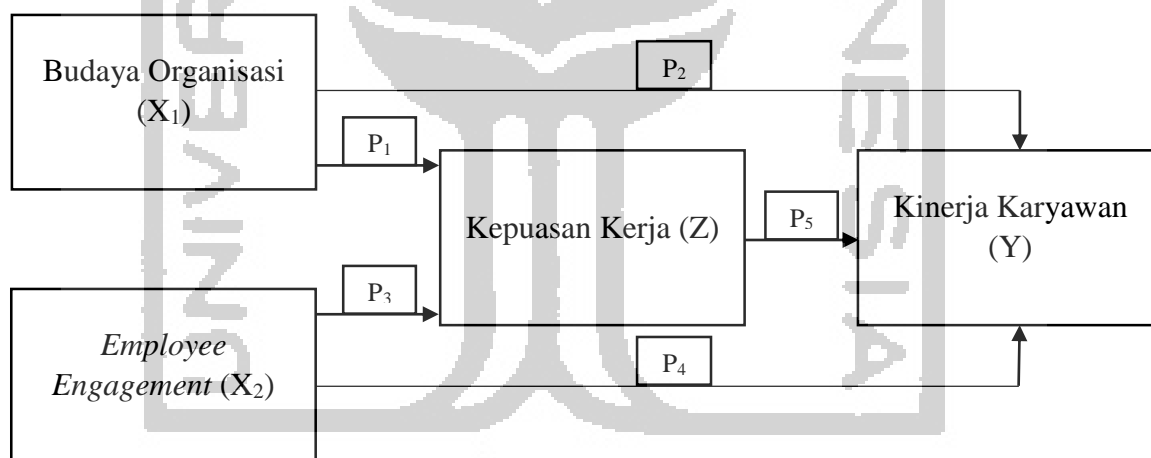
Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai *range* 0 hingga 1. Semakin besar koefisien determinasi mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

#### 3.8.4 Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah perluasan analisis regresi untuk

menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori Ghazali (2016). Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kualitas antar variabel. Hubungan kualitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis.

Apa yang dapat dilakukan analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.



**Gambar 3.2 Analisis Jalur**  
(Ghozali, 2016)

Keterangan:

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = *Employee Engagement*

$Z$  = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

P<sub>1</sub> = koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

P<sub>2</sub> = koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

P<sub>3</sub> = koefisien pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja

P<sub>4</sub> = koefisien pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

P<sub>5</sub> = koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

