

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2013: 59). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel motivasi ekstrinsik (X1), motivasi intrinsik (X2) dan komitmen afektif (X3) terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

B. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini dilakukan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dengan menggunakan seluruh cabang yang berjumlah 11 cabang. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang berjumlah 93 orang.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 80). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan yang bekerja di BMT BIF Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh,

seluruh populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel yaitu sebanyak 93 orang karyawan.

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban-jawaban responden atas pernyataan mengenai motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik komitmen afektif, dan kinerja karyawan (Sugiyono, 2015: 162).

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi (Sugiyono, 2015: 162). Adapun jawaban dari kuesioner ini akan diukur dengan menggunakan skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013: 134). Skala *Likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2013: 59). Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan setiap butir kuesioner mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai pada sangat tidak setuju dengan skor 1 sampai 5.

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 5.
2. Jawaban setuju diberi skor 4.
3. Jawaban netral diberi skor 3.
4. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Dependen/Terikat (Y)

a. Kinerja Karyawan

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 61). Dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen (yang dipengaruhi) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Edison *et al*, (2016: 190) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan terdapat 16 item pernyataan. Indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas karyawan
- b. Kualitas karyawan
- c. Kerja sama

Contoh dari item pernyataannya adalah “Saya mempunyai target kerja yang harus dicapai dengan periode tertentu”.

2. Variabel Independen/Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013: 61). Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (yang mempengaruhi) yaitu:

a. Motivasi Ekstrinsik (X1)

Menurut Fahmi (2016: 100) motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik atau lebih dikenal sebagai factor hygiene. Dalam penelitian ini terdapat 7 pernyataan dan indikator menurut Herzberg yang digunakan sebagai alat ukur motivasi ekstrinsik adalah:

1) *Quality supervisor* (Supervisi)

Kualitas supervisi sangat berpengaruh terhadap karyawan, dengan kualitas supervisi yang baik dan fleksibel maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

2) *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan antar bawahan dengan atasannya.

3) *Technical skill* (Kecakapan teknis)

Kecakapan teknis ini pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

4) *Working condition* (Kondisi kerja)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai.

5) *Wages* (Gaji)

Gaji adalah besarnya imbalan yang diberikan kepada karyawan selain upah/gaji.

Contoh dari item pernyataannya adalah “Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan saya”.

b. Motivasi Intrinsik (X2)

Fahmi (2016: 100) berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dari dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti, yang lebih dikenal sebagai faktor motivasional. Dengan adanya motivasi intrinsik maka potensi yang dimiliki karyawan akan meningkat dan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur motivasi intrinsik terhadap kinerja

karyawan dalam penelitian ini terdapat 6 item pernyataan. Dan indikator menurut Herzberg dari motivasi intrinsik adalah:

1). Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan harus dapat membuat kondisi agar bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara.

2). Kemajuan

3). Tanggung jawab

Agar tanggung jawab menjadi faktor motivasi bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja dengan sendirinya (otonomi) sepanjang pekerjaan itu dan menerapkan prinsip partisipasi.

4). Pengakuan

Sebagai lanjutan dari keberhasilan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan

5). Pencapaian

Contoh dari item pernyataannya adalah “Saya menyukai pekerjaan yang menantang”.

c. Komitmen Afektif (X3)

Edison *et al.* (2016: 226) berpendapat bahwa komitmen afektif merupakan keterkaitan perasaan emosional dari karyawan serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi.

Karyawan yang memiliki rasa kekeluargaan terhadap organisasinya cenderung memiliki hasil kinerja yang tinggi pula pada organisasinya. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur komitmen afektif terhadap kinerja karyawan menggunakan 8 item pernyataan yang dikembangkan oleh Allen dan Mayer. Indikator dari komitmen afektif adalah:

- 1) Keterikatan emosional karyawan
- 2) Identifikasi karyawan
- 3) Keterlibatan karyawan pada organisasi

Contoh dari item pertanyaannya adalah “Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya”.

G. Uji Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pertanyaan yang diberikan kepada responden uji analisis data yang digunakan adalah uji validitas. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Untuk mengukur tingkat validitas dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan total (jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan). Skor tiap butir pertanyaan dikatakan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu misalnya 5% maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Untuk validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011:53).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally 1994) (Ghozali, 2011: 53).

3. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sebelum menggunakan analisis linear berganda sebagai alat untuk menganalisis variabel-variabel yang diteliti. Pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri atas uji normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas ini sangat diperlukan pada saat regresi linear menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi (Ghozali, 2011: 106).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Analisis uji asumsi heteroskedastisitas output SPSS melalui grafik scatter plot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi - Y riil).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini menggunakan *software* SPSS (Ghozali, 2011).

Bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots \dots \dots (3.1)$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan BMT BIF Yogyakarta

a = Konstanta

b = Koefisien X1-X3

X₁ = Motivasi Ekstrinsik

X₂ = Motivasi Intrinsik

X₃ = Komitmen Afektif

e = error

H. Pengujian Hipotesis

1. Uji-t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , dan X_3 (motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan komitmen afektif) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011:68). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a. H_0 : Variabel-variabel bebas (motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan komitmen afektif) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- b. H_a : Variabel-variabel bebas (motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan komitmen afektif) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.