

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengambilan sampel pada umumnya secara random serta pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2013:14). Penelitian ini digunakan untuk menguji sebuah teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel (Subana dan Sudrajat, 2015:25).

Penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi korelasional. Studi korelasi ini merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:59). Dalam penelitian ini akan diketahui sebab akibat antara beberapa variabel yaitu variabel motivasi, budaya organisasi, komitmen afektif dan kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel bebas yaitu motivasi dan budaya organisasi, variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dan variabel intervening yaitu variabel komitmen afektif.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu BMT Artha Amanah sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Artha Amanah. Lokasi ini dipilih karena merupakan salah satu BMT yang memiliki asset terbesar dibandingkan dengan BMT di regional Yogyakarta. Peningkatan asset dan prestasi yang diraih oleh BMT Artha Amanah merupakan salah satu cerminan manajemen dan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari segi motivasi, budaya organisasi dan komitmen afektif terhadap perusahaan.

C. Sumber Data

Menurut Azwar (2007:911), data penelitian digolongkan sebagai data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung dari subjek sebagai sumber informasi. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner yang berasal dari subjek penelitian langsung.

Pendekatan survei dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari responden menggunakan angket. Angket atau kuesioner (*questionnaire*)

untuk mendapatkan jawaban berupa tanggapan ataupun respon tertulis seperlunya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010:115) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan untuk dipelajari sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Sedangkan, menurut Bulaeng (2004:136), populasi adalah unsur-unsur komperenhesif dan telah ditentukan yang berhubungan dengan pertanyaan atau hipotesis penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Artha Amanah yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi dan diambil dengan teknik pengambilan sampel tertentu (Sugiyono, 2013:118). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*.

Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu dengan menggunakan semua anggota populasi (Sugiyono, 2013:124). Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan yaitu seluruh karyawan BMT Artha Amanah yang berjumlah 50 orang.

E. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan BMT Artha Amanah yang berada di Provinsi DIY, variabel independen adalah motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2).

1. Variabel Independen

Variabel independen disebut juga sebagai variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan atau sebagai sebab munculnya variabel yang dipengaruhi (variabel terikat/dependen) (Sugiyono, 2012:39). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari 2 hal, yaitu:

a. Motivasi

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Menurut Lyons *et al* (1993), komitmen organisasional karyawan untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi akan meningkat apabila didukung dengan adanya motivasi yang tinggi dari karyawan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan afiliasi sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh McClelland (1953). Contoh pertanyaan yang digunakan yaitu “Saya bangga jika hasil

pelayanan saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja.”

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Nitisemito (1999:183) diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan.

Budaya organisasi terbentuk oleh adanya komitmen eksternal karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan budaya organisasi dalam perilaku professional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan. Indikator yang digunakan yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko, orientasi tim, dan keagresifan yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge (2008:256). Contoh pertanyaannya yaitu “Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim.”

2. Variabel Intervening/Mediasi

Penelitian ini menggunakan variabel intervening sebagai variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel intervening yang digunakan yaitu komitmen afektif.

Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan dan merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Penelitian Harrison dan Hubard (1998) menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi *outcomes* (keberhasilan) organisasi.

Teori komitmen yang digunakan yaitu komitmen afektif dimana terdapat peran emosional terhadap hubungan karyawan dengan perusahaan. Indikator yang digunakan yaitu rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi, terikat secara emosional dengan organisasi, senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi (Eisenberger *et al*, 1986). Kuesioner ini dikembangkan oleh Meyer J.F. Natalie J. Allen dan Catherine A. Smith (1993). Contoh pertanyaan yang digunakan yaitu “Saya membanggakan organisasi kepada orang lain di luar organisasi.”

3. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau sebagai variabel yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil yang yang dapat dicapai oleh karyawan dilihat dari tercapainya sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan atau bahkan melebihi standar kerja tersebut (Handoko, 2000:135). Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan antara lain adanya motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik, dan adanya lingkungan kerja yang mendukung (Pramudyo, 2010). Kinerja tinggi yang dimiliki oleh pekerja dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Dengan terbentuknya kinerja yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu diakui sebagai perusahaan yang berkualitas. Indikator yang digunakan merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Prihantoro (2012) tentang yaitu kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kerja sama. Contoh pertanyaannya yaitu “saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.”

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data jika dilihat dari sumber datanya maka dapat digolongkan dalam sumber data primer. Di samping itu, jika dilihat dari segi teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2013:193). Sedangkan, dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dalam bentuk angket tertulis (Sugiyono, 2013:199). Bentuk kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup dimana bentuk pertanyaan yang diajukan hanya mengizinkan jawaban-jawaban tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis tentang kinerja karyawan dengan responden yaitu karyawan BMT Artha Amanah yang berjumlah 50 orang. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner merupakan salah satu teknik yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner akan diberikan kepada karyawan BMT Artha Amanah sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan.

Kuesioner yang diberikan dibuat dengan menggunakan skala pengukuran yaitu *rating scale*. Pengukuran skala ini mengikuti skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian disusun dalam bentuk item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013:134).

Jawaban setiap item mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif dan akan diberikan skor atas jawaban yang diberikan:

- a. Alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) mendapatkan skor 5
- b. Alternatif jawaban Setuju (S) mendapatkan skor 4
- c. Alternatif jawaban Netral (N) mendapatkan skor 3
- d. Alternatif jawaban Tidak Setuju (TS) mendapatkan skor 2
- e. Alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan skor 1

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai teknik untuk menganalisis data. Software yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SmartPLS versi 3.0.

PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas pengujian hipotesis dengan model prediksi (Ghozali, 2006:25).

Terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab digunakan PLS dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini alasan-alasan tersebut yaitu: pertama, PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis, dan *residual distribution*. Kedua, PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk prediksi. Ketiga, PLS (*Partial Least Square*) memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis *series ordinary least square* (OLS) sehingga diperoleh efisiensi perhitungan *olgaritma* (Ghozali, 2006:26). Keempat, pada pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran *variance* dapat digunakan untuk menjelaskan.

Model evaluasi *Partial Least Square* (PLS) berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat *non parametric* (Ghozali, 2010: 24).

- a. Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk *blok indikator*.
- b. Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat presentase *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R^2 .
- c. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji *t-statistic* yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.

Outer model diuji dengan menggunakan *convergent validity* yang dapat dilihat dari korelasi antara *score item*/indikator dengan *score* konstraknya (variabelnya). Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0.70 namun demikian, loading 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima. Selanjutnya yaitu *discriminant validity* yang dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. *Discriminant validity* juga dapat diketahui dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) yang baru akan cukup apabila akar AVE (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Ghozali, 2006:37-39).

Uji lainnya dalam *outer model* adalah menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE yang masing-masing konstruk nilainya disyaratkan lebih besar dari 0.50. Disamping itu, dilakukan pula uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan dua kriteria, yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blog indikator yang

mengukur konstruk, dimana konstruk akan dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas 0.70 (Ghozali, 2006:40-41).

Pengujian *inner model* dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit* model. Uji lain yang dilakukan untuk mengukur *inner model* adalah uji signifikansi dengan cara melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistic (Ghozali, 2006:41-42).