

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian metode kuantitatif dengan alasan data yang diperoleh nantinya berupa angka, angka tersebut di dapat dari hasil penyebaran kuesioner yang merupakan sebagai salah satu bentuk survei dan kemudian data yang didapat akan diuji dengan bantuan SPSS. Penelitian ini menggunakan 5 variabel, yaitu budaya organisasi, motivasi, remunerasi, komitmen organisasi dan kinerja.

#### **B. Objek dan Subjek**

Obyek penelitian ini yaitu karyawan di Kantor Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Subjek penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di Kantor Kopertis Wilayah V Yogyakarta yang sudah menerima remunerasi yang berjumlah 64 karyawan .

#### **C. Jenis data**

Sumber data penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diperoleh langsung dari kuisisioner karyawan yang ada di Kantor Kopertis Wilayah V Yogyakarta yang berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai budaya organisasi, motivasi dan remunerasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional.

#### D. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Responden yang diminta untuk mengisi kuesioner harus memenuhi kriteria yaitu responden harus sudah menerima remunerasi di Kantor Kopertis Wilayah V Yogyakarta.

#### E. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei yang merupakan metode pengumpulan data primer dengan alat bantu berupa kuisisioner. Dikarenakan peneliti butuh informasi yang sangat spesifik dari karyawan yang ada di perusahaan terkait budaya organisasi, motivasi, remunerasi, komitmen organisasional dan kinerja. Survei dengan cara menyebar kuisisioner kepada semua karyawan yang ada di Kantor Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dibuat dengan skala Likert 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor nilai. Wawancara dan dokumentasi juga digunakan untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan penelitian.

## F. Definisi operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator/Dimensi	Item dan skala
Budaya Organisasi	Robbins dan Judge 2008 mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah system makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya.	Robbins dalam (Jaghargh, 2012) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inovasi dan pengambilan resiko</li> <li>- Kepemimpinan</li> <li>- Integritas</li> <li>- Dukungan manajemen</li> <li>- Kontrol</li> <li>- Identitas</li> <li>- Sistem penghargaan</li> <li>- Kompromi dan konflik</li> <li>- Pola komunikasi</li> </ul>	23 item dan menggunakan skala likert yaitu: 5=sangat setuju 4=setuju 3=netral 2=tidak setuju 1=sangat tidak setuju ( Robbins dalam Jaghargh et al 2012)
Motivasi	Menurut Abraham Maslow dalam Rahayu (2014) mengartikan motivasi yaitu Kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri maupun dari luar individu tersebut.	Abraham Maslow dalam (Raharjo, 2015): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebutuhan fisik dan biologis</li> <li>- Kbutuhan keselamatan dan keamanan</li> <li>- Kebutuhan social</li> <li>- Kebutuhan akan penghargaan atau prestise</li> <li>- Aktualisasi diri</li> </ul>	15 item dan menggunakan skala likert yaitu: 5=sangat setuju 4=setuju 3=netral 2=tidak setuju 1=sangat tidak setuju ( Abraham Maslow dalam Raharjo 2015)
Remunerasi	Menurut Sancoko 2010 (Chusumastuti, 2014) menyatakan bahwa remunerasi yaitu tunjangan yang diterima pegawai sebagai imbalan terhadap hasil kinerja pegawai.	Indikator Sancoko 2010 dalam (Raharjo, 2015): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nilai remunerasi dibanding dengan grade/level pegawai</li> <li>- Nilai remunerasi dibanding dengan potensi pegawai</li> <li>- Nilai remunerasi dibanding kinerja yang dicapai</li> <li>- Nilai remunerasi dibanding dengan tingkat kedisiplinan</li> </ul>	7 item dan menggunakan skala likert yaitu: 5=sangat setuju 4=setuju 3=netral 2=tidak setuju 1=sangat tidak setuju ( Sancoko dalam Raharjo 2015)
Komitmen Organisasi	Allen dan Mayer (1990) menjelaskan bahwa komitmen organisasi yaitu sejauh mana seorang karyawan mengalami kesatuan dengan organisasi tersebut.	Indikator menurut Allen Mayer dalam (Riana, 2016): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Afektif</li> <li>- Komitmen Kelanjutan</li> <li>- Komitmen Normatif</li> </ul>	12item dan menggunakan skala likert yaitu: 5=sangat setuju 4=setuju 3=netral 2=tidak setuju 1=sangat tidak setuju ( Allen Mayer dalam Riana 2016)
Kinerja	Menurut Timpe (1992) dalam Lewa dan Subowo (2005), kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas	Menurut Lewa dan Subowo 2005 (Astuti Y. K., 2014) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kerja</li> <li>- Kuantitas kerja</li> <li>- Pengetahuan</li> <li>- Keandalan</li> <li>- Kerja sama</li> </ul>	12 item dan menggunakan skala likert yaitu: 5=sangat setuju 4=setuju 3=netral 2=tidak setuju 1=sangat tidak setuju ( Lewa dan subowo dalam Astuti 2014)

## G. Uji Kualitas Instrumen

### i. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur ketepatan atau kecocokan antara instrument yang digunakan untuk mengukur dengan variabel yang digunakan, sehingga terjadi kecocokan antar alat ukur dan aspek yang diukur. Uji validitas ialah mengukur sesuai dengan yang diukur, maksudnya adalah ketepatan hasil pengukuran sesuai subjek penelitian. Sebuah item dikatakan valid jika nilai sign  $<0,05$  atau  $<5\%$  Sugiyono, (2012). Pengujian validitas instrumen menggunakan program software *IBM SPSS*.

### ii. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel penelitian. Sebuah variabel dikatakan reliabilitas dengan menggunakan  $\alpha$  (alpha). Dikatakan reliabilitas jika cronbach alpha  $>0,6$  Sugiyono (2012). Indikator pertanyaan dikatakan reliable dengan melihat korelasi bivariate pada output *cronbach alpha* pada kolom *correlated item-total*. Pengujian reliabilitas instrumen diolah menggunakan program software *IBM SPSS*.

## H. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang dioperasikan menggunakan *IBM SPSS*. Alasan peneliti menggunakan analisis jalur ini adalah metode ini dianggap paling tepat untuk penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi,

Motivasi, Remunerasi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional”. Analisis jalur ini merupakan metode yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori yang ada Ghozali (2011).

i. Analisis Jalur

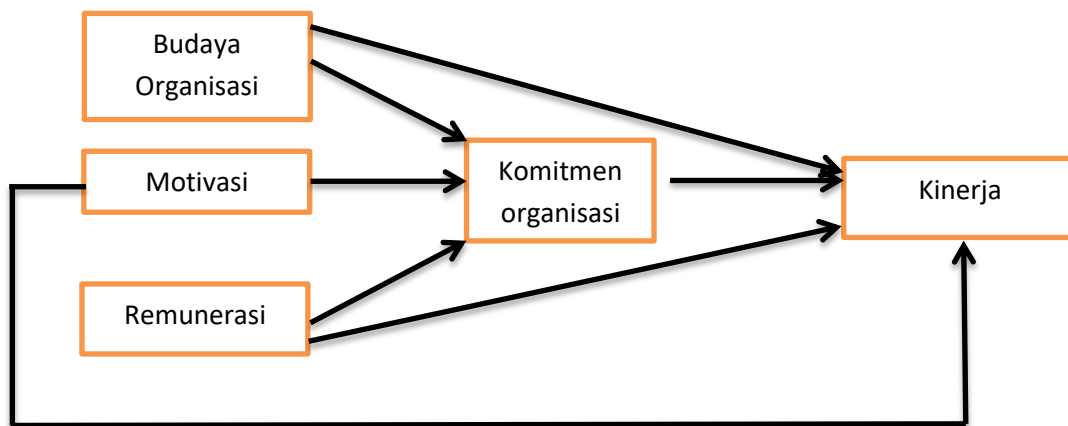
Untuk menguji pengaruh variabel intervenning digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Dalam bentuk matematika hubungan analisis jalur didapat persamaan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Langsung  $X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$
- b. Pengaruh Tidak Langsung  $X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow X_4 \rightarrow Y = P_5 \times P_4$

Langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk menganalisis jalur (*Path Analysis*) adalah:

a. Membuat diagram jalur

Diagram jalur dibuat berdasarkan kerangka berfikir yang didukung oleh teori-teori yang ada. Dalam penelitian ini diagram jalurnya sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Diagram Jalur**

b. Menghitung Koefesien Jalur

Hubungan antar jalur antar variabel dalam diagram jalur adalah sebuah hubungan korelasi, sehingga perhitungan angka koefesien jalur menggunakan standar Skor z.

c. Pengujian Model/Hipotesis

Untuk menguji model ,maka korelasi antar variabl dalam diagram jalur terlebih dahulu disusun kedalam matrik korelasi. Jika dihitung dan hasilnya mendekati R', maka hipotesis tersebut diterima, tetapi jika hasilnya jauh dari R', maka hipotetsis tersebut ditolak. Apabila koefesin korelasi pada diagram jalur perhitunganya tidak melebihi 0,05 (Sugiyono, 2012).

Di dalam regresi, terdapat uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji tingkat kesalahan data. Uji asumsi klasik terdiri dari: Uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

ii. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan untuk menguji distribusi normal data yang diteliti. Menurut (Ghozali, 2011) ada 2 cara untuk mendekteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik.

iii. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineraritas merupakan untuk menguji ada tidaknya kolerasi antar variabel. Untuk mengukur ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari masing-masing variabel yang akan diteliti. Jika nilai TOL kurang dari 0,01 atau TOL kurang dari 10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika nilai TOL lebih dari 0,01 atau lebih dari 10 maka tidak terjadi multilonearitas. Jika tidak terjada multikonieritas antar variabel independen maka uji analisis jalur dapat dilanjutkan.

iv. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual dalam pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heterokedastisitas. Heteroskedastisitas tidak akan terjadi jika nilai signifikasinya lebih dari 0,05.

Di dalam teknik analisis data regresi terdapat juga uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis terdiri dari:

i. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2011) umumnya uji statistik T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji T merupakan uji yang menguji hipotesis yang digunakan di penelitian, apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Untuk melihat tingkat besarnya signifikan masing-masing variabel dapat dilihat dan diketahui dengan cara melihat p value pada uji t, apabila  $p \text{ value} < \alpha 0.05$  berarti masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



## ii. Uji F

Menurut Ghozali (2011) umumnya statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen jika dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah model penelitian yang diteliti sudah fit atau belum. Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan cara melihat p value pada uji F. Apabila  $p \text{ value} < \alpha 0,05$  berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

## iii. Uji Determinasi

Uji determinasi berguna untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai determinan adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan, berarti nilai tersebut mendekati angka 1 yang digunakan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Ghozali (2011).