

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Polres dan Polsek di wilayah Gunungkidul bagian selatan. Populasi adalah objek atau subjek yang berada dalam wilayah generalisasi yang memiliki kualitas dan memenuhi beberapa karakteristik yang telah ditetapkan peneliti untuk diuji dan menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota kepolisian di Polres dan Polsek di wilayah Gunungkidul. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu (Sugiyono, 2017). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pejabat di Polres Gunungkidul dan seluruh anggota kepolisian di Polsek Paliyan, Saptosari, dan Panggang yang telah menerima remunerasi.

B. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh tidak melalui perantara atau langsung dari sumber asli yang diperlukan dalam proses penelitian (Sugiyono, 2017). Data primer dapat diperoleh melalui kuesioner, angket, dan wawancara. Pada penelitian ini data diperoleh menggunakan instrumen kuesioner dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden mengenai remunerasi, stres kerja, budaya organisasi, dan kinerja anggota kepolisian.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *nonprobability sampling*. Metode *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling* dengan berdasarkan kriteria dan pertimbangan tertentu. Kriteria tersebut yakni :

1. Aparat kepolisian di Polres yang telah menduduki jabatan-jabatan strategis pada unsur pelaksana tugas pokok seperti kepala satuan.
2. Anggota kepolisian di 3 Polsek, yaitu Polsek Paliyan, Saptosari, dan Panggang yang telah menerima remunerasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner akan dibagikan kepada responden secara langsung dengan mendatangi lokasi penelitian. Daftar pertanyaan yang tersedia berhubungan dengan kinerja anggota kepolisian, remunerasi, stres kerja, dan budaya organisasi.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yang meliputi satu variabel dependen yaitu kinerja anggota kepolisian dan tiga variabel independen yaitu remunerasi, stres kerja, dan budaya organisasi.

1. Variabel Dependen

a. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang ditunjukkan atas perilaku dan peran yang nyata dari seorang pegawai dalam suatu

organisasi (Hasibuan, 2007). Menurut Retnoningtyas (2014) kinerja adalah suatu kesanggupan seseorang atau pegawai untuk melakukan pekerjaan dan menyempurnakannya agar sesuai dengan hasil yang diharapkan. Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam suatu organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas.

Indikator kinerja menurut Mahsun (2006) antara lain:

- a) Kuantitas kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Tingkat pengetahuan yang sesuai dengan bidang kerja
- d) Dapat dipercaya
- e) Kerjasama
- f) Kedisiplinan dan ketertiban
- g) Inisiatif

Pada variabel kinerja anggota kepolisian penulis memberikan sebelas pertanyaan. Pertanyaan pada kuesioner ini diambil dari penelitian Utami (2017) dengan beberapa modifikasi. Pengukuran pada variabel kinerja anggota kepolisian menggunakan alat ukur skala likert 1-5 yang dimulai dari anggapan sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Pertanyaan dengan jawaban sangat setuju akan mendapat nilai 5.

2. Variabel Independen

a. Remunerasi

Menurut Sitinjak (2016) remunerasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai, dapat berupa honorarium, gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus, pesangon, atau pensiun. Bagi anggota kepolisian, remunerasi berarti tunjangan kinerja atau imbalan kerja di luar gaji. Pemberian remunerasi bertujuan sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai, memajukan organisasi, meningkatkan produktivitas kerja, serta untuk menunjukkan keadilan dan keseimbangan.

Indikator remunerasi menurut Suprianto (2013) antara lain:

- a) Kesesuaian remunerasi yang diterima dengan beban kerjanya
- b) Kesesuaian remunerasi yang diterima dengan masa kerjanya
- c) Kesesuaian remunerasi yang diterima dengan jabatannya
- d) Kesesuaian remunerasi yang diterima dengan hasil kerjanya
- e) Kesesuaian remunerasi yang diterima dengan Undang-undang yang berlaku
- f) Kesesuaian remunerasi yang diterima dengan remunerasi pada instansi lain

Pada variabel remunerasi penulis memberikan tujuh pertanyaan. Pertanyaan pada kuesioner ini diambil dari penelitian Qadari (2018) dengan beberapa modifikasi. Pengukuran pada

variabel remunerasi menggunakan alat ukur skala likert 1-5 yang dimulai dari anggapan sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Pertanyaan dengan jawaban sangat setuju akan mendapat nilai 5.

b. Stres Kerja

Stres merupakan suatu respon atau tanggapan dalam penyesuaian atas perbedaan antara individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi atas tuntutan yang menyebabkan tekanan (Luthans, 2000). Robbins (2006) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri karena adanya perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan. Sedangkan menurut Siagian (2008) stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi pola pikiran, emosi, dan kondisi fisik seseorang.

Indikator stres kerja menurut Igor (1997) antara lain:

- a) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja ataupun pimpinan.
- b) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- c) Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- d) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- e) Beban kerja yang berlebihan.

Pada variabel stres kerja penulis memberikan delapan pertanyaan. Pertanyaan pada kuesioner ini diambil dari penelitian Utami (2017) dengan beberapa modifikasi. Pengukuran pada variabel stres kerja menggunakan alat ukur skala likert 1-5 yang dimulai dari anggapan sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Pertanyaan dengan jawaban sangat setuju akan mendapat nilai 5.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah persepsi yang dibentuk oleh anggota organisasi menjadi sistem untuk penyusunan kesepakatan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab terhadap organisasi (Robbins, 2006). Menurut Mangkunegara (2007) budaya organisasi adalah suatu sistem keyakinan, norma, dan nilai yang menjadi pedoman tingkah laku pegawai dalam mengatasi berbagai masalah yang terjadi. Sedangkan menurut Sule & Saefullah (2005) budaya organisasi yaitu norma atau nilai-nilai yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan di organisasi.

Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2006) antara lain:

- a) Inovasi dan pengambil resiko
- b) Perhatian atas kerincian tugas
- c) Orientasi hasil
- d) Orientasi Orang

- e) Orientasi Tim
- f) Keagresifan
- g) Kemantapan

Pada variabel budaya organisasi penulis memberikan dua belas pertanyaan. Pertanyaan pada kuesioner ini diambil dari penelitian Hartanto (2017) dengan beberapa modifikasi. Pengukuran pada variabel budaya organisasi menggunakan alat ukur skala likert 1-5 yang dimulai dari anggapan sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Pertanyaan dengan jawaban sangat setuju akan mendapat nilai 5.

F. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika kuesioner yang digunakan sudah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, maka kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid. Nazaruddin (2015) menyatakan kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai *pearson correlation* $\geq 0,25$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan akan menghasilkan data yang sama dan konsisten. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,50$ maka suatu penelitian dapat dinyatakan reliabel (Nazaruddin, 2015).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data telah berdistribusi normal, karena model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > *alpha* 0,05 maka data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen. Jika nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) < 10 atau nilai *tolerance* > 0,1 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut tidak terkena multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varians variabel untuk semua pengamatan. Suatu data dapat dinyatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau memiliki sifat homogen. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, dengan kriteria:

- a) Nilai *Sig* > *alpha* 0,05, maka data bersifat homogen atau tidak terkena heteroskedastisitas.
- b) Nilai *Sig* < *alpha* 0,05, maka data bersifat heterogen atau terkena heteroskedastisitas.

G. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh pada remunerasi, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian. Analisis regresi linier berganda digunakan jika variabel independen yang akan diuji berjumlah lebih dari satu. Model dalam penelitian ini diformulasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1.R - \beta_2.SK + \beta_3.BO + e$$

Keterangan:

- KP = Kinerja Polisi
- R = Remunerasi
- SK = Stres Kerja
- BO = Budaya Organisasi
- α = Konstanta
- β = Koefisien Beta
- e = Error

1. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen). Nilai pada adjusted R square yaitu antara nol sampai satu. Apabila nilai semakin mendekati satu, berarti kemampuan variabel independen (remunerasi, stres kerja, dan budaya organisasi) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja anggota polisi) akan tinggi. Begitupula sebaliknya, semakin rendah nilai

adjusted R square maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen makin terbatas.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika hasil uji F menunjukkan bahwa $\text{sig} < \alpha$ 0,05 atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau individual dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai $\text{sig} < \alpha$ 0,05 dan koefisien searah dengan arah hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa dipotesis diterima. Namun jika nilai $\text{sig} > \alpha$ 0,05 maka hipotesis ditolak atau tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dengan dependen.