

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Obyek /Sabyek Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Yogyakarta (BPAD) DIY. Subyek penelitian yang diteliti yaitu seluruh pegawai negeri sipil di kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Yogyakarta yang berjumlah 142 orang pegawai.

#### **B. Populasi**

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel dilakukan dengan populasi adalah seluruh pegawai yang ada di kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Yogyakarta metode pengambilan sampel adalah dengan metode sensus yaitu mengambil semua jumlah responden yang ada di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Yogyakarta. Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang diteliti, Sekarang, (2006).

#### **C. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, berupa hasil dari responden. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner yang diperoleh dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Yogyakarta.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan memberikan kuesioner kepada responden kepuasan kerja sebanyak 20 item pertanyaan, kinerja karyawan sebanyak 31 item pertanyaan dan komitmen organisasi sebanyak 18 item pertanyaan.

#### **E. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **a. Kepuasan Kerja**

Ketika seorang individu sudah dapat memenuhi persyaratan dari lingkungan kerjanya ia dapat dikatakan sebagai pekerja yang memuaskan, dan jika lingkungan kerjanya sudah dapat memenuhi kebutuhan seorang individu, maka ia dapat dikatakan sebagai pekerja yang puas. Berdasarkan pada teori Weiss, Dawis, England, dan Loquist, (1967 dalam Savirandha, 2010), mengembangkan sebuah alat ukur untuk mengukur tingkat kepuasan seorang pekerja, yaitu *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). MSQ mengukur kepuasan kerja dengan melihat dari indikator penyesuaian tersebut dapat diprediksi dengan mencocokkan lingkungan kerja dengan kepribadian pekerja.

Indikator-indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut (Dawis *et al*, 1966 dalam Savirandha, 2010):

- a. *Ability utilization* adalah pemanfaatan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan.

- b. *Achievement* adalah prestasi yang dicapai selama bekerja.
- c. *Activity* adalah segala macam bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja.
- d. *Advancement* adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
- e. *Authority* adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.
- f. *Company Policies and Practices* adalah kebijakan yang dilakukan adil bagi karyawan.
- g. *Compensation* adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
- h. *CO-workes* adalah rekan kerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan.
- i. *Creativity* adalah kreatifitas yang dapat dilakukan dalam melakukan pekerjaan.
- j. *Independence* adalah kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja.
- k. *Moral values* adalah nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa.
- l. *Recongition* adalah pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan.
- m. *Responsibility* adalah tanggung jawab yang diemban dan dimiliki.
- n. *Security* adalah rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
- o. *Social service* adalah perasaan sosoal karyawan terhadap lingkungan kerja.

- p. *Social status* adalah derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan.
- q. *Supervision-Humans relation* adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap pekerjaan.
- r. *Supervision-Technical* adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan.
- s. *Variety* adalah variasi yang dapat dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- t. *Working condition* adalah keadaan tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini Variabel kepuasan kerja diukur dengan instrumen Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yang dikembangkan oleh Weiss, Dawis, England, dan Loquifust 1966 dalam Savirandha, 2010). Instrumen ini mengukur kepuasan kerja melalui 3 dimensi, dimensi intrinsik, dimensi ekstrinsik, dan dimensi *general satifacion*, yang diukur menggunakan skala likert. MSQ mempunyai dua bentuk pengukuran pertanyaan yaitu *Long-Forma* dan *short-Form* tetapi dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori MSQ yang kedua yaitu *short-Form* yang terdiri dari 20 item pertanyaan, kedua pertanyaan berisi dimensi dan indikator yang sama.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dari nilai 1 sampai dengan 5 dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju dan Sangat Setuju.

- 1) Sangat Setuju (SS) : 5
- 2) Setuju (S) : 4
- 3) Netral (N) : 3
- 4) Tidak Setuju (TS) : 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

#### **b. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dikarakteristikan sebagai kepercayaan yang kuat dalam organisasi dan penerimaan dari tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk melakukan usaha yang berarti untuk keuntungan organisasi dan kemauan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi (Modway *et al.* 1982 dalam Al. Ahmadi, 2009, yang di kutip oleh Kristianto, Suharnomo, Ratnawati, 2012).

Mayer dan Allen, (dalam Spector 1998 seperti dikutip dalam Sopiah 2008) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

- a. Komitmen afektif (*affektif commitmen*), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. Komitmen kelanjutan (*continuance commitmen*), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

- c. Komitmen normatif (*normatif commitmen*), timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi dengan instrumen yang dikembangkan Mayer dan Allen, (dalam Spector 1998 seperti dikutip dalam Sopiah 2008) berisi 18 item pertanyaan yang mengukur komitmen afektif, komitmen normative, dan komitmen *continuance* (berkelanjutan). Responden diminta untuk memilih jawaban setiap pertanyaan sesuai dengan yang dialami dalam organisasi. Berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan apakah komitmen karyawan tinggi atau komitmen karyawan rendah.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dari nilai 1 sampai dengan 5 dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju dan Sangat Setuju.

- |    |                     |       |     |
|----|---------------------|-------|-----|
| 1) | Sangat setuju       | (SS)  | : 5 |
| 2) | Setuju              | (S)   | : 4 |
| 3) | Netral              | (N)   | : 3 |
| 4) | Tidak Setuju        | (TS)  | : 2 |
| 5) | Sangat Tidak Setuju | (STS) | : 1 |

**c. Kinerja Karyawan.**

Prabumangkunegara (2001 dalam Hari Supono 2014) mengartikan kinerja sebagai kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara pengukuran kinerja menurut Nitisemito (2006 dalam Hari Supono 2014) diukur dengan 7 (tujuh) dimensi yaitu :

1) Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja yang dimaksudkan dilihat dari jumlah kerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai. Kuantitas tersebut dilihat dari dua hal antara lain :

- a) Kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan.

Hal ini dimaksudkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh pihak organisasi.

- b) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan.

Hal ini dimaksudkan bahwa seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi dari target yang ditetapkan oleh organisasi.

## 2) Kualitas kerja.

Setiap organisasi memiliki standar kualitas yang berbeda-beda. Kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pihak organisasi menunjukkan salah satu indikator kinerja pegawai yang baik.

## 3) Pengetahuan tentang pekerjaan.

Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan hal mutlak yang harus dimiliki pegawai. Apabila pegawai mampu mengasai bidangnya, maka pegawai akan dapat menjalankan dengan baik dan benar.

## 4) Tanggung jawab.

Seorang pegawai memiliki tanggung jawab sesuai dengan jabatan atau posisi yang dimilikinya. Tanggung jawab setiap pegawai berbeda-beda sesuai dengan pekerjaannya. Kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik menunjukkan tanggung jawab pegawai yang baik.

## 5) Kreativitas.

Seorang pegawai harus memiliki kreativitas yang tinggi. Hal itu sesuai dengan tuntutan setiap pekerjaan yang mengharuskan pegawainya memiliki kreativitas yang tinggi. Pegawai memiliki kreativitas yang tinggi ditunjukkan dengan ide-ide, gagasan-gagasannya yang tinggi. Pegawai tidak hanya

pasif menerima hal-hal yang diserahkan pihak organisasi berkaitan dengan pekerjaannya.

6) Perencanaan kerja.

Perencanaan kerja merupakan hal yang sangat penting. Adanya perencanaan kerja dari seorang pegawai, membuat pekerjaannya menjadi terarah dan dapat diselesaikan sesuai dengan skala prioritas.

7) Kerjasama.

Kerjasama merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja di sebuah organisasi. Pentingnya kerjasama ini terkait dengan pekerjaan setiap pegawai yang dimiliki keterkaitan satu dengan yang lain.

Dalam penelitian ini kuesioner kinerja di adopsi dari Supono (2012) yang terdiri dari 31 item pertanyaan dan diukur dengan skala likert 1-5, dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju dan Sangat Setuju.

- |    |                     |       |     |
|----|---------------------|-------|-----|
| 1) | Sangat Setuju       | (SS)  | : 5 |
| 2) | Setuju              | (S)   | : 4 |
| 3) | Netral              | (N)   | : 3 |
| 4) | Tidak Setuju        | (TS)  | : 2 |
| 5) | Sangat Tidak Setuju | (STS) | : 1 |

## **F. Uji Kualitas Instrumendan Data**

### **1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakuan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. 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(2005).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali(2005)). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *CronbachAlpha*  $> 0.60$  (Ghozali (2005)).

#### 2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu metode untuk mengorganisir serta menganalisis data kuantitatif, sehingga diperoleh gambaran yang teratur mengenai suatu kegiatan. Ukuran yang digunakan dalam deskripsi yaitu: frekuensi, tendensi sentral (mean, median, dan modus), dispersi (standar deviasi dan varian) dan koefisien korelasi antara variabel penelitian. Ukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif tergantung pada tipe skala pengukuran *construct* yang digunakan dalam penelitian (Ghozali(2011)).

#### **G. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Regresi sederhana merupakan pengukuran pengaruh melibatkan satu variabel

bebas dan variable terikat. Regresi linear sederhana atau sering disingkat SLR (simple regression) juga merupakan salah satu Metode Statistik yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan atau prediksi tentang karakteristik kualitas atau kuantitas.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

$Y'$  = Komitmen Organisasi

$X$  = Kepuasan Kerja

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

Menentukan hipotesis :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

$H_a$  : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

## **H. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kepuasan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Untuk menganalisis regresi sederhana dan regresi berganda diperlukan alat analisis berupa PATH analisis multifariete dengan program SPSS. Path analysis (PA) atau analisis jalur adalah analisis model kausal dari variabel independent (exogenous), dan variabel dependen

(endogenous) dan semua variabel terukur dengan teori Imam Ghozali 2001. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien garis regresi

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, =Variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasi)

e = *error* / variabel pengganggu

untuk menganalisis

## I. Uji Hipotesis

### 1. Uji Signifikansi Simultan ( Uji Statistik F )

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Ghazali(2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu kinerja karyawan, komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan

keputusannya Ghozali(2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
  - b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, (kepuasan kerja, komitmen organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial Ghozali(2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0$  : Variabel-variabel bebas (kepuasan kerja, komitmen organisasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_a$  : Variabel-variabel bebas (kepuasan kerja, komitmen organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan Ghozali(2005) 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.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali (2005)). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.