

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Jl. Anggrek No. 1 Wisma Tropodo Waru Sidoarjo. LPFDT memiliki jenjang untuk sekolah PG (*Play Group*) dan TK (Taman-Kanak-Kanak) serta SD (Sekolah Dasar).

3.2. Obyek Penelitian

Sebagaimana judul penelitian adalah “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo” maka yang menjadi obyek penelitian adalah Guru Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo, berjumlah 62 orang.

3.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada rentang waktu antara bulan Januari – Februari 2013.

3.4. Jenis Penelitian

Penelitian tentang Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan pada

Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendiskripsikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dan kepuasan karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.

3.5. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh melalui dua sumber, yaitu (Sekaran, 2006, 60):

1. Sumber data primer Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan tujuan spesifik penelitian. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data tentang karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian meliputi budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Sumber data sekunder Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data tentang gambaran umum LPFDT.

3.6. Teknik dan Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2006:130) "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di lingkungan LPFDT yang sebanyak 62 orang.

Sedangkan pengertian sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan dinamakan penelitian sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Dalam pengambilan sampel didasarkan pendapat Arikunto (2006:134) yang menyatakan “Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10 - 15% atau 20 - 25 % atau lebih tergantung setidak tidaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana”. Dari pendapat Arikunto tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 62 orang diambil sebagai responden. Dengan demikian penelitian ini menggunakan penelitian populasi dengan metode sensus. Secara teknik, pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah diperoleh dengan cara memberikan kuesioner, yang berisi daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden, yaitu seluruh Guru di LPFDT. Responden lalu memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan opininya.

3.7. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, subyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik simpulan (Sugiyono, 2006:42). Ada beberapa macam variabel penelitian, diantaranya :

3.7.1 Variabel independen (*variabel stimulus, predictor, antecedent, variabel bebas*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)

3.7.2 Variabel dependen (*variabel output, kriteria, konsekuensi, terikat*), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

3.7.3 Variabel moderator (*variabel independen kedua*)

Adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel independen.

3.7.4 Variabel intervening

Adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel independen.

3.7.5 Variabel kontrol

Adalah variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga pengaruh variabel independen terhadap dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti.

Dalam penelitian ini digunakan dua macam variabel yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Variabel independen atau variabel bebas yang kemudian disebut (X) terdiri dari :
 - a. Variabel budaya organisasi (X_1) dengan memiliki 7 indikator antara lain : Inovasi dan pengambilan keputusan, perhatian pada rincian, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan kemandirian
 - b. Variabel kepuasan kerja (X_2) dengan memiliki 5 indikator antara lain : Pembayaran gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, penyelia (supervisi)
2. Variabel dependen atau variabel terikat yang kemudian disebut (Y) terdiri dari :
 - a. Variabel Motivasi Kerja (Y_1) dengan memiliki 7 indikator antara lain : Kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan/lembaga, dan kondisi pekerjaan.
 - b. Variabel kinerja (Y_2) dengan memiliki 9 indikator antara lain : kesetiaan dan wawasan keislaman, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan dan kepedulian terhadap islam.

3. Variabel moderator atau variabel penyalu yang kemudian disebut (Y_1) yaitu variabel motivasi kerja dengan memiliki 7 indikator : kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan/lembaga, dan kondisi pekerjaan.

3.8. Definisi Operasional

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan variabel penelitian tersebut, maka dapat diuraikan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi

Cushway (1995: 25), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Robbins (1998: 595) berpendapat bahwa terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan keputusan
2. Perhatian pada rincian
3. Orientasi pada hasil
4. Orientasi pada orang
5. Orientasi pada tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan

Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya budaya organisasi yang ada, sebaliknya skor tinggi (5) menunjukkan tingginya budaya organisasi yang ada.

2. Kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006) menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah

- c. Pembayaran gaji atau upah
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Rekan kerja
- f. Promosi
- g. Penyelia (supervisi)

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya budaya organisasi yang ada, sebaliknya skor tinggi (5) menunjukkan tingginya budaya organisasi yang ada.

3. Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (1959) dalam Robbins (2006), indikator yang digunakan untuk menguji motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1. Kemajuan
- 2. Pengakuan

3. Tanggung jawab
4. Pengawasan
5. Gaji
6. Kebijakan perusahaan/lembaga
7. Kondisi pekerjaan

Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya budaya organisasi yang ada, sebaliknya skor tinggi (5) menunjukkan tingginya budaya organisasi yang ada.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam dalam hal ini adalah mengacu pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) PNS yang disesuaikan dengan 9 indikator yaitu :

1. Kesetiaan dan wawasan keislaman
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan
9. Kepedulian terhadap Islam.

Dalam penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan karena keterbatasan peneliti maka dibatasi pada data yang diperoleh dari responden yaitu jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan indikator kinerja karyawan.

Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya kinerja organisasi publik dan skor tinggi (5) menunjukkan tingginya kinerja karyawan.

3.8 Metode Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara yang digunakan untuk mengolah data hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan.

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas (Uji Kesahihan)

Menurut Arikunto (2002) validitas adalah suatu ukuran instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan apa yang diinginkan atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tujuan dilakukan uji validitas adalah 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. Uji validitas dilakukan dengan PLS (*Partial Least Square*) yaitu dengan *convergent validity* Uji validitas dilakukan terhadap 62 orang yang menjadi sampel dengan menggunakan korelasi Product Moment.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi antara x dan y

x = skor nilai x

y = skor nilai total y

n = jumlah sampel

b. Uji Reliabilitas (Uji Keandalan)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien reliabilitas dengan menggunakan formulasi Cronbach Alpha. Secara umum suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005). Adapun menurut Arikunto (2002) reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel berarti dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 62 orang yang menjadi sample dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai alpha cronbach > 0.6 (Ghozali, Imam, 2005).

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right] \text{ atau CR} = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \epsilon_i}$$

Keterangan :

R_{11} = Reliabilitas instrumen atau Composite Reliability (CR)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

$\sum \sigma^2$ = varian total

3.9. Uji Hipotesa dan Analisis Data

a. Uji Hipotesa

Uji hipotesa dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Square*). PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam *Structural Equation Model* (SEM) karena akan terjadi unidentified model. PLS mempunyai dua model indikator dalam penggambarannya, yaitu:

a. Model Indikator Refleksif

Model Indikator Refleksif sering disebut juga principal factor model dimana covariance pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk laten. Pada Model Refleksif konstruk unidimensional digambarkan dengan bentuk elips dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator, model ini menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten akan

mempengaruhi perubahan pada indikator. Model Indikator Refleksif harus memiliki internal konsistensi oleh karena semua ukuran indikator diasumsikan semuanya valid indikator yang mengukur suatu konstruk, sehingga dua ukuran indikator yang sama reliabilitasnya dapat saling dipertukarkan. Walaupun reliabilitas (cronbach alpha) suatu konstruk akan rendah jika hanya ada sedikit indikator, tetapi validitas konstruk tidak akan berubah jika satu indikator dihilangkan.

b. Model Indikator Formatif

Model Formatif tidak mengasumsikan bahwa indikator dipengaruhi oleh konstruk tetapi mengasumsikan semua indikator mempengaruhi single konstruk. Arah hubungan kausalitas mengalir dari indikator ke konstruk laten dan indikator sebagai grup secara bersama-sama menentukan konsep atau makna empiris dari konstruk laten. Oleh karena diasumsikan bahwa indikator mempengaruhi konstruk laten maka ada kemungkinan antar indikator saling berkorelasi, tetapi model formatif tidak mengasumsikan perlunya korelasi antar indikator atau secara konsisten bahwa model formatif berasumsi tidak adanya hubungan korelasi antar indikator, karenanya ukuran internal konsistensi reliabilitas (cronbach alpha) tidak diperlukan untuk menguji reliabilitas konstruk formatif. Kausalitas hubungan antar indikator tidak menjadi rendah nilai validitasnya hanya karena memiliki internal konsistensi yang rendah (*cronbach alpha*), untuk menilai validitas konstruk perlu dilihat variabel lain yang mempengaruhi konstruk laten. Jadi untuk menguji validitas dari konstruk laten, peneliti

harus menekankan pada *nomological* dan atau *criterion-related validity*. Implikasi lain dari Model Formatif adalah dengan menghilangkan satu indikator dapat menghilangkan bagian yang unik dari konstruk laten dan merubah makna dari konstruk.

Langkah – langkah analisis data dengan PLS

1. Evaluasi model pengukuran

Yaitu evaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya. Evaluasi ini meliputi dua tahap, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Evaluasi tahap *convergent validity* dilakukan dengan melihat 3 hal, yaitu indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai *average variance extracted (AVE)*.

Formula dari AVE :

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \epsilon_i}$$

2. Evaluasi tahap berikutnya adalah *discriminant validity* yaitu melihat cross loading. Kriteria dalam cross loading adalah bahwa setiap indikator yang mengukur konstruknya haruslah berkorelasi lebih tinggi dengan konstruknya dibandingkan dengan konstruk lainnya.
3. Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan
- a. Model persamaan dasar dari Inner Model dapat ditulis sebagai berikut:

$$D = \beta_0 + \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

$$D_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i \gamma_{jb} \xi_b + \zeta_j$$

b. Model persamaan dasar Outer Model dapat ditulis sebagai berikut:

$$X = \Lambda_x \xi + \epsilon_x \quad Y = \Lambda_y \eta + \epsilon_y$$

4. Evaluasi Goodness of Fit Goodness of Fit Model diukur menggunakan R^2 variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Q^2 : *predictive relevance* untuk model struktural mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameteranya.

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Besaran memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 > 2$ pada analisis jalur (*path analysis*).

5. Pengujian Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

Pengujian Hipotesis (β , γ , dan λ) dilakukan dengan metode resampling Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t. Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*) tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh p-value $< 0,05$ maka dapat

dikatakan bahwa koefisien jalur tersebut memiliki hubungan atau pengaruh yang signifikan dalam model.

b. Analisa Koefisien Determinasi (R^2).

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan LPFDT Sidoarjo.

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Nilai koefisiensi determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat kecil. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen. R^2 dapat dinyatakan dengan bacaan sebagai berikut :

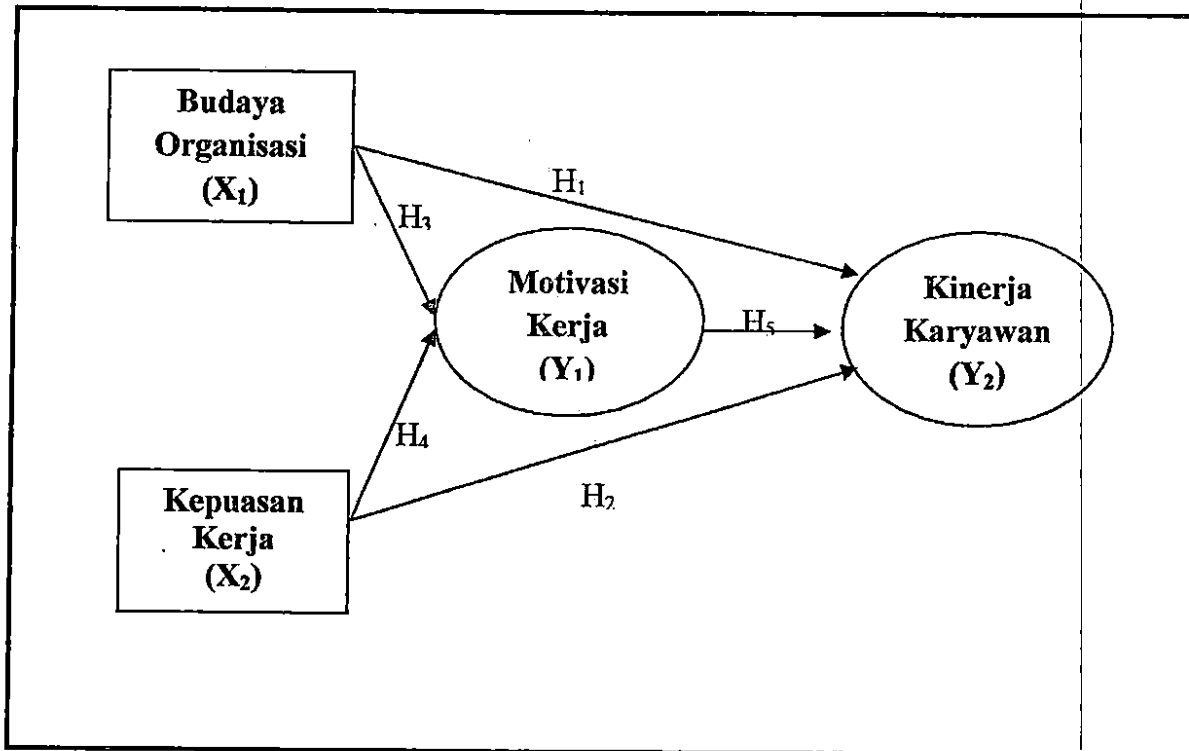
$$r = \frac{\{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)\}^2}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (n\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (n\sum y)^2\}}}$$

Penetapan besarnya e menurut Ghozali (2006:211)

$$e_{1,2} = \sqrt{1 - R_1^2},$$

maka $e_{1,2}$ adalah besaran anak panah yang menuju variabel endogen (Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan) ini untuk

menjelaskan variance yang tidak dapat dijelaskan (*unexplained variance*) oleh variabel tersebut atau variabel yang dijelaskan oleh variabel diluar model.



Gambar 3.1 . Path Analysis Hipotesis