

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang beralamat di Jalan Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, dengan subyek penelitian karyawan tetap tingkat fakultas pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

B. Jenis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, Menurut Sekaran (2006) data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber aslinya yang berkaitan dengan studi yang dilakukan, Data pada penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas mengenai variabel motivasi, komitmen organisasional, OCB dan kinerja.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara sengaja tidak secara acak, peneliti dapat menentukan sendiri sampel yang diambil dikarenakan pertimbangan tertentu., responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tenaga kependidikan tetap tingkat fakultas pada

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 103 karyawan dari 8 fakultas.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *survey* dengan menggunakan kuesioner dan mengukur data menggunakan skala Likert. Kuesioner yang akan yang disusun merupakan serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi intrinsik, Komitmen Organisasi dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk mengukur setiap pertanyaan yang di berikan kepada responden.

Menurut Sekaran (2006) skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 5 titik. Dari pertanyaan yang tersedia, responden akan memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan dalam skala Likert 1–5 untuk mendapatkan data dan dari jawaban-jawaban tersebut akan diberi skor tertentu. Total skor inilah yang akan ditafsir sebagai posisi responden dalam skala Likert. Kriteria dalam pengukuran skornya adalah sebagai berikut :

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

D. Definisi Operasional

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

TABEL 3. 1
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Item Pernyataan | Skala |
|------------------|---|---|---|--------------|
| Kinerja Karyawan | Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk disuatu pekerjaan (Robbins, 2008) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Robbins, 2008) | Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur organisasi. | Likert 1-5 |
| | | | Saya sangat memperhatikan kualitas yang saya hasilkan dalam bekerja. | |

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Item Pernyataan | Skala |
|----------|----------------------|-----------|--|-------|
| | | | Saya tidak telat dalam memulai bekerja dan saat selesai bekerja setiap harinya. | |
| | | | Saya selalu berusaha bekerja untuk memenuhi target yang ditetapkan organisasi. | |
| | | | Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu singkat | |
| | | | Saya melaksanakan jadwal kerja sesuai peraturan yang berlaku | |
| | | | Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya tanpa banyak dijelaskan pimpinan atau rekan kerja | |
| | | | Saya berinisiatif melakukan pekerjaan lain bila sudah selesai mengerjakan sebuah pekerjaan | |
| | | | Saya tidak tergantung pada rekan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan | |
| | | | Saya mempunyai kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam melakukan pekerjaan saya | |

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Item Pernyataan | Skala |
|--------------------|--|---|--|------------|
| Motivasi Intrinsik | Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mendorong untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti (Luthans,2006) | 1. <i>Achievement</i> 2. <i>Recognition</i> 3. <i>Work it Self</i> 4. <i>Responsibility</i> 5. <i>Advancement</i> (Luthans,2006) | Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya | Likert 1-5 |
| | | | Peluang karir yang luas di organisasi ini merupakan motivasi saya dalam bekerja | |
| | | | Pimpinan memberikan <i>reward</i> atau penghargaan apabila saya bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan organisasi | |
| | | | Penghargaan atau <i>reward</i> yang diberikan pimpinan merupakan salah satu yang memotivasi saya dalam bekerja | |
| | | | Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya | |
| | | | Setiap kali saya melakukan pekerjaan saya termotivasi untuk berprestasi | |
| | | | Atasan memberikan keleluasaan saya dalam bekerja dengan tidak | |

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Item Pernyataan | Skala |
|---------------------|--|--|---|------------|
| | | | selalu mengawasi | |
| | | | Saya merasa bersemangat dalam bekerja apabila tidak selalu diawasi atasan | |
| | | | Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah yang memotivasi saya dalam bekerja | |
| | | | Bekerja di UMY membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang | |
| Komitmen Organisasi | Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Allen dan Meyer (dalam Sopiah,2008) | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitme</i> Allen dan Meyer (dalam Sopiah,2008) | Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini Saya merasa masalah yang terjadi di UMY menjadi permasalahan saya juga Saya merasa menjadi bagian keluarga besar UMY Saya sulit meninggalkan UMY ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain. Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan UMY | Likert 1-5 |

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Item Pernyataan | Skala |
|----------|--|--|---|------------|
| | | | <p>Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang</p> <p>Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan UMY saat ini, bahkan bila hal itu menguntungkan</p> <p>Saya merasa belum mem berikan banyak kontribusi bagi UMY</p> <p>UMY ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.</p> | |
| OCB | OCB adalah perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu dimana perilaku tersebut tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dan agregat meningkatkan fungsi organisasi Menurut (Organ et al. 2006) | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i> (Organ et. Al. 2006) | <p>Saya memiliki sikap untuk membantu rekan kerja saya yang kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan, setelah tugas yang diberikan kepada saya telah selesai.</p> <p>Saya memiliki sikap untuk menghargai kesalahan yang dilakukan rekan kerja saya dalam bekerja secara team, dengan memberikan solusi dalam menyelesaikan pekerjaannya</p> | Likert 1-5 |

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Item Pernyataan | Skala |
|----------|----------------------|-----------|--|-------|
| | | | Saya akan melakukan pekerjaan lain yang sekiranya harus dikerjakan tanpa disuruh oleh atasan terlebih dahulu | |
| | | | Saya tidak melanggar peraturan atau SOP yang telah dibuat UMY walaupun atasan tidak memantau pekerjaan saya. | |
| | | | Saya bisa memberikan toleransi terhadap UMY seperti dalam hal keterlambatan memberikan gaji, karena UMY telah memberikan saya berbagai fasilitas yang cukup dalam bekerja. | |
| | | | Saya melakukan setiap tugas yang diberikan oleh UMY dengan bersungguh sungguh | |
| | | | Saya harus menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya. | |
| | | | Saya bisa memaafkan dengan tulus dan ikhlas apabila rekan kerja saya berbuat salah terhadap saya. | |

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Item Pernyataan | Skala |
|----------|----------------------|-----------|--|-------|
| | | | Secara pribadi saya akan selalu mendukung pengembangan yang dilakukan oleh UMY. | |
| | | | Saya siap melaksanakan pengembangan yang dilakukan oleh UMY tanpa paksaan oleh atasan. | |

F. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sekaran (2006) Uji validitas menunjukkan bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur suatu konsep benar-benar mengukur konsep yang di maksud dengan kata lain, validitas menunjukkan sejauh mana kelayakan alat pengukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan di ukur peneliti. Adapun caranya yaitu dengan menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Uji validitas dapat menggunakan *Pearson Correlation*. Menurut Sekaran (2006) suatu item pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai signifikansi $\alpha < 5\%$ atau $< 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2006) Keandalan atau *Reliability* merupakan pengukuran yang dapat menunjukkan sejauh mana pengukuran yang

dilakukan bebas dari kesalahan (bias), sehingga pengukuran terjamin dan konsisten sesuai lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen yang diuji. Dengan kata lain, *Reliability* suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai “ketepatan” sebuah pengukuran. Koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik suatu item dalam kumpulan yang secara positif berkorelasi satu sama lain disebut *cronbach's alfa*. Semakin dekat *cronbach's alfa* dengan 1, maka semakin tinggi reliabilitas konsistensi internal. Menurut Ghozali (2011) suatu variabel dinyatakan reliabel jika *cronbach's alfa* (α) $>0,6$.

G. Teknik Analisis Data

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS versi 16.0, untuk menguji variabel dan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan *path analysis* melalui dua kali proses regresi.

1. *Path Analysis* Tahap Pertama

Path Analysis tahap pertama digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2. *Path Analysis* tahap pertama pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independent) yang mempengaruhi satu variabel terikat (dependen). Sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Estimasi variabel dependen

a = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien dari variabel independen $X_{1,2}$

$X_{1,2}$ = Variabel independen

e = Residual atau *prediction error*

2. *Path Analysis* Tahap Dua

Path Analysis tahap kedua digunakan untuk menguji hipotesis 3, hipotesis 4 dan hipotesis 5. *Path Analysis* tahap kedua pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (independent) yang mempengaruhi satu variabel terikat (dependen). Sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Estimasi variabel dependen

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien dari variabel independen $X_{1,2,3}$

$X_{1,2,3}$ = Variabel independen

e = Residual atau *prediction error*

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu uji asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujian dalam penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* dan uji glejser. Pengujian Grafik *Plot* antara nilai

prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Variabel tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali,2011). Untuk memperkuat uji heteroskedastisitas pada penelitian ini juga menggunakan uji glejser dengan melihat probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Selain itu uji normalitas dilakukan untuk menghindari bias dalam pehitungannya. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan gambar *P-Plot* dan menggunakan uji statistik non- parametrik *Kolmogrov-Smirnov*. Suatu variabel dapat dikatakan terdistribusi normal jika titik-titik yang mendekati garis dan mengikuti garis diagonal, serta memiliki signifikansi lebih besar dari alpha 0,05 (Ghozali, 2011).

4. Uji t (Parsial)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara semua variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2011).

6. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Untuk dapat menguji variabel interverning atau mediasi pada penelitian ini digunakan metode analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011). Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas

antar variabel berdasarkan teori. Dengan nilai yang terdapat pada diagram jalur akan dapat diketahui apakah pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung atau sebaliknya (Ghozali, 2011). Hubungan kausalitas antar variabel akan diketahui dengan cara membandingkan pengaruh langsung dengan total pengaruh, apabila nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai total pengaruh maka tidak terdapat hubungan antar variabel dan sebaliknya.