

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Subjek Penelitian

Variabel penelitian disini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Adapun subjek yang diteliti adalah Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Gunung Kidul meliputi: Koperasi Barokah, Koperasi Mandiri Mulya, Koperasi Sejahtera 14, Koperasi Sejahtera 07, Koperasi Sepakat Makmur, Koperasi Handayani Mandiri, Koperasi Bhina Raharja, Koperasi Mitra Parahita, Koperasi Pandega Sejahtera, Koperasi Marsudi Mulyo. Pemilihan lokasi disesuaikan dengan binaan dari Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Gunung Kidul yang hanya mengambil 10 sampel penelitian.

B. Jenis Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data kuantitatif yang diperoleh melalui wawancara dan kuisioner yang disebar kepada karyawan Koperasi. Sedangkan data sekunder yang merupakan data kualitatif yang diperoleh dari berbagai sumber yang sudah ada di lembaga-lembaga terkait guna memperkuat dan mendukung dalam penelitian ini, seperti Dinas Koperasi dan UMKM Gunung Kidul

C. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh koperasi simpan pinjam yang ada berdasarkan data dari Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Gunung

Kidul dalam periode 2018. Menurut (Sugiyono, 2008) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*, dimana kriterianya adalah koperasi simpan pinjam yang sudah melakukan RAT (Rapat Anggota Tahunan). Pada kriteria pengambilan sampel, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada 10 koperasi simpan pinjam tersebut.

Tabel 3.1.
Daftar Koperasi Simpan Pinjam

No	Koperasi
1	Koperasi Marsudi Mulyo
2	Koperasi Barokah
3	Koperasi Mandiri Mulya
4	Koperasi Bhina Raharja
5	Koperasi Handayani Mandiri
6	Koperasi Mitra Parahita
7	Koperasi Sejahtera 14
8	Koperasi Sepakat Makmur
9	Koperasi Pandega Sejahtera
10	Koperasi Sejahtera 07 Pampang

Tabel diatas adalah koperasi simpan pinjam yang sudah melakukan RAT (Rapat Anggota Tahunan) yang dijadikan sampel pada penelitian ini dengan mengambil sampel 10 Koperasi Simpan Pinjam di Gunung Kidul.

Tabel 3.2.
Jumlah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam
di Gunung Kidul

No	Koperasi	Jumlah Karyawan
1.	Koperasi Marsudi Mulyo	19
2.	Koperasi Barokah	13
3.	Koperasi Mandiri Mulya	7
4.	Koperasi Bhina Raharja	18
5.	Koperasi Handayani Mandiri	23
6.	Koperasi Mitra Parahita	12
7.	Koperasi Sejahtera 14	17
8.	Koperasi Sepakat Makmur	15
9.	Koperasi Pandega Sejahtera	16
10.	Koperasi Sejahtera 07 Pampang	10

Sumber : Data Dinas Koperasi dan UMKM Gunung Kidul

Berikut adalah daftar koperasi simpan pinjam yang sudah melakukan RAT (Rapat Anggota Tahunan) beserta jumlah karyawan pada setiap koperasi simpan pinjam.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus (SLOvin dalam Husein, 2008:189):

Dimana:

$$n = \frac{N}{1 + Ne}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Batasan Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

Presentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir/diinginkan, misal untuk penelitian ini ditentukan 1%. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan

sistem area random sampling dan dengan tingkat kesalahan 1% dengan taraf kepercayaan 99% hal ini karena populasi dalam penelitian ini bersifat homogeny. Tingkat kesalahan 1% sampel sudah representative atau mewakili populasi. Maka dapat dihitung sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{150}{1+(150)(0,01)}$$

n = 60 maka dibulatkan menjadi 100 responden

Tabel 3.3.
Jumlah Sampel Penelitian

No	Koperasi	Jumlah Karyawan	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1	Koperasi Marsudi Mulyo	19	$\frac{19}{150} \times 100$	13
2	Koperasi Barokah	13	$\frac{13}{150} \times 100$	7
3	Koperasi Handayani Mandiri	7	$\frac{7}{150} \times 100$	5
4	Koperasi Bhina Raharja	18	$\frac{18}{150} \times 100$	12
5	Koperasi Mandiri Mulya	23	$\frac{23}{150} \times 100$	15
6	Koperasi Mitra Parahita	12	$\frac{12}{150} \times 100$	8
7	Koperasi Sejahtera 14	17	$\frac{17}{150} \times 100$	11
8	Koperasi Sepakat Makmur	15	$\frac{15}{150} \times 100$	10
9	Koperasi Pandega Sejahtera	16	$\frac{16}{150} \times 100$	11
10	Koperasi Sejahtera 07 Pampang	10	$\frac{10}{150} \times 100$	8

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Gunung Kidul

Penggunaan karakteristik sampel untuk memperoleh keterangan mengenai karakteristik populasi dari mana sampel tersebut dipilih merupakan prosedur yang fundamental dalam penelitian. Sampel yang dipilih tersebut dapat memberi gambaran yang tepat tentang karakteristik populasi yang telah diselidiki (Dajan Anto, 1992).

Dalam praktek penelitian ini peneliti menggunakan sampel random yaitu sampel yang terdiri dari unsur-unsur yang dipilih dari populasi dianggap random bila tiap unsur yang terdapat dalam populasi tersebut memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuisisioner.

1. Interview atau wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian guna menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya responden.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seluruh pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008). Pertanyaan yang akan diberikan pada responden adalah berkaitan dengan variabel penelitian yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja.

Dalam kuisioner, kelima variabel tersebut masing-masing item akan diukur dengan skala Likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun instrument-instrument yang berupa pertanyaan. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk setiap pertanyaan akan diberi bobot sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Skala Likert Pernyataan
Positif dan Negatif

No	Pertanyaan	Skor untuk pernyataan positif	Skot untuk pernyataan negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Kurang Setuju (KS)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2012:94)

E. Devinisi Operasional Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari variabel dependent dan variabel independent. Ferdinand (2011) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat dalam penelitian atau dapat dikatakan sebagai variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Gunung Kidul. Variabel independent sering disebut variabel stimulus predictor, antecedent. Dalam pengertian lain variabel independent

disebut sebagai variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini variabel independent yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Penjelasan mengenai variabel-variabel diatas beserta indikator ataupun faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi

Dari uraian di atas mengenai pengertian budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai dan ekspektasi.

Indikator yang mempengaruhi budaya organisasi:

1) Inovasi dan pengambilan resiko

Suatu tingkatan dimana karyawan didorong untuk berani bersikap inovatif dan berani dalam mengambil resiko.

2) Perhatian terhadap detail

Tingkatan dimana karyawan mampu untuk memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

3) Konsistensi

Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik. Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai-nilai inti. Para pemimpin dan

bawahan harus mencapai kesepakatan dalam bekerja meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

4) Pelibatan

Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir tim dan mengembangkan kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia). Semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaannya dan tujuan organisasinya.

b. Lingkungan Kerja

Dari uraian di atas mengenai pengertian lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya musik, kebersihan dan sebagainya.

Indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1) Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2) Hubungan rekan kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia alat-alat kerja yang lengkap, tersedianya mushola, tempat parkir, dan fasilitas lainnya yang dapat menunjang kenyamanan dalam bekerja.

4) Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Kompensasi

Dari uraian yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, dan barang baik secara langsung maupun tidak langsung yang merupakan keseluruhan pendapatan atas imbalan kepada organisasi dari karyawan.

Indikator-indikator yang mempengaruhi kompensasi dalam penelitian ini yaitu:

1) Upah

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

2) Insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.

3) Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan *indirect compensation*.

e. Kinerja Karyawan

Dari uraian diatas mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (ouput) karyawan dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan ukuran dari persepsi karyawan mengenai jumlah aktvitas yang telah mereka kerjakan beserta hasil yang telah mereka kerjakan.

2) Kualitas kerja

Kualitas merupakan hasil kerja yang diukur dari persepsi karyawan tentang suatu kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan tugas yang dikerjakan, dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sejauh mana karyawan mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang telah diberikan perusahaan. Apakah dia mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri atau tidak.

4) Kehadiran

Kehadiran seorang karyawan diukur dari tingkat absensi karyawan serta mematuhi jam kerja dan jam pulang kerja dengan baik.

5) Kemampuan bekerja sama

Dalam hal ini karyawan tersebut di nilai secara tim atau organisasi, apakah karyawan tersebut dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik atau tidak.

F. Uji Kaulitas Instrumen dan Data

1. Validitas Data

Validitas merupakan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument untuk menunjukkan suatu ukuran yang valid atau sah dengan validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi, 2006).

Untuk menguji tingkatan validitas suatu instrument dapat dilakukan dengan cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir. Pada penelitian ini digunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y (Suharsimi, 2006). Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 22.

Hasil pengolahan data r_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05. apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dapat dikatakan valid, akan tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan bahwa instrument tersebut tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik (Suharsimi, 2006). Instrument dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variable dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha > 0.60 (Ghozali, 2005).

G. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dan mendeskripsikan data yang sudah ada sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang telah terkumpul yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2015). Digunakan untuk menggambarkan dan mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari budaya

organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang dikategorikan dengan tingkat pemahaman tinggi, sedang, atau rendah yang dihitung dengan hasil pengambilan data yang telah dihitung.

Tabel 3.5.
Pedoman Konversi Skor

Skor	Rumus Konversi	Kategori
1	$X > Mi + (SDi)$	Tinggi
2	$Mi - (SDi) \leq X \leq Mi + (SDi)$	Sedang
3	$X < Mi - (SDi)$	Rendah

Sumber: Anwar, Saifudin(2012)

Keterangan:

X = Jumlah skor

SDi = Standar Deviasi Ideal

= $1/6$ (skor maksimal-skor minimal)

Mi = Mean Ideal

= $1/2$ (skor maksimal-skor minimal)

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang

digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

a. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2009) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari α (0.05) maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bisa menggunakan korelasi sederhana yang dilakukan antar variable penjelas, dimana *rule of thumbs* nya jika nilai koefisien korelasinya lebih besar sama dengan 0.80 maka terdapat multikolonieritas antar variabel. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2009), cara mendeteksi terhadap adanya multikolonieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolonieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- 2) Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolonieritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0.1$.

c. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketdaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2009) Heteroskedastisitas dalam regresi dapat diketahui dengan menggunakan beberapa cara, salah satunya uji Glejser. Jika variabel independent signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependent, maka indikasi terjadi Heteroskedastisitas. Menerima atau menolak hipotesis awal dilakukan dengan membandingkan nilai prob. Chi square pada $Obs \cdot R\text{-square}$ dengan alfa yang dipilih (5%). Jika prob lebih besar dari alfa maka menerima hipotesis awal, artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghazali, (2009) regresi linier berganda ingin menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent (*explanatory*) terhadap suatu variable dependen dan umumnya dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Nilai Intercept/constant

X₁ = Variable Budaya Organisasi

X_2	= Variabel Lingkungan Kerja
X_3	= Variabel Kompensasi
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien regresi variable bebas
e	= Standard eror (tingkat kesalahan)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t Parsial

Uji t-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0.05. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut:

H_0 = variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

H_a = variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak
- 2) Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima

Nilai probabilitas dari uji t dapat dilihat dari hasil pengolahan program SPSS pada table *coefficient* kolom sig atau *significance* (Ghozali, 2009).

b. Uji statistik F Simultan

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependent. Hipotesis Nol adalah joint hipotesis bahwa $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ secara simultan sama dengan nol (Ghozali, 2009). Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai F hitung dan nilai probabilitas (signifikan) yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS.

H_0 = Variabel independent secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependent.

H_a = Variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent.

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak
- 2) Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi atau antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel-variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Jika dalam proses mendapatkan nilai R^2 tinggi adalah baik, tetapi jika nilai R^2 rendah tidak berarti model regresi jelek (Ghozali, 2009).

