

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian pendekatan kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2014; 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pada metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dan analisis data bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Obyek dan Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi yang akan dipilih peneliti sebagai obyek penelitian ini yaitu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu universitas ternama di Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berlokasi di Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Bantul, Yogyakarta. Kemudian subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Karena dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana budaya

organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja dari pada karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

C. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari orang pertama atau data yang didapat dari subyek penelitian secara langsung. Kemudian dalam teknik pengumpulan data dari penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan yang telah bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014; 199). Setelah karyawan mengisi kuisisioner, kemudian akan dikumpulkan dan selanjutnya peneliti akan mengolah data dari kuisisioner yang telah diisi oleh karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Populasi Dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 247 orang. Kemudian teknik sampling yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *Convenience Sampling* atau mengambil secara acak dengan menghampiri setiap orang yang berada dalam lokasi yang sama. Menurut Adiasa (2013) mengatakan bahwa pemilihan teknik sampel ini dilakukan dengan pertimbangan kemudahan untuk mendapatkan data yang dapat dijangkau oleh peneliti.

Kemudian untuk menentukan jumlah sampel yang akan dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus sampel dari Slovin berikut ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat Kesalahan (*Margin Error*)

$$n = \frac{247}{1 + 247 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{247}{3,47}$$

$$n = 71,19 \approx 71$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, maka jumlah sampel yang akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 71 orang.

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian beserta indikator-indikator pada setiap variabel penelitian. Variabel yang digunakan pada penelitian ini diantaranya yaitu budaya organisasi sebagai variabel *independent* (X), kinerja karyawan

sebagai variabel *dependent* (Y), dan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Z).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala & Jumlah item
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Hasibuan (2002) dalam Yuhista, dkk (2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil pencapaian seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman, serta waktu.	Hasibuan (2002) dalam Yuhista dkk (2017), diantaranya: 1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Kedisiplinan 4. Kreatifitas 5. Kerjasama 6. Kecakapan 7. Tanggung jawab	Skala <i>Likert</i> . 14 item pertanyaan.
Budaya organisasi (X)	Menurut Edison, dkk (2016; 119) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya atau perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.	Edison, dkk (2016): 1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi tim	Skala <i>Likert</i> . 16 item pertanyaan.

Kepuasan kerja (Z1)	Menurut Edison, dkk (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dari karyawan mengenai hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka kerjakan.	Edison dkk (2016) mengembangkan dari indikator perspektif Gibson et.al.,(1993) yaitu: 1. Upah 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Kesempatan promosi 4. Penyelia 5. Rekan kerja	Skala <i>Likert</i> . 13 item pertanyaan.
Komitmen organisasi (Z2)	Menurut Edison, dkk (2016; 224) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu bentuk di mana karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan.	Meyer dan Allen (1997; 11) dalam Tyas (2014): 1. <i>Affective commitment</i> . 2. <i>Continuance commitment</i> . 3. <i>Normative commitment</i> .	Skala <i>Likert</i> . 9 item pertanyaan

Dalam penelitian ini tidak menggunakan budaya dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai indikator dan dimensi untuk pengukuran variabel budaya organisasi, karena tidak ada kuesioner yang pertanyaannya diambil dari indikator dari budaya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Maka dari itu penulis menggunakan indikator dan dimensi budaya organisasi Edison dkk (2016) untuk dijadikan indikator dan dimensi dari budaya organisasi.

Menurut Ghozali (2016) skala *Likert* yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

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

F. Uji Kualitas Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini akan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas, kemudian menggunakan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid atau tidak. Menurut Rahmawati dkk (2016) mengatakan bahwa suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila telah memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ dengan ($\alpha = 5\%$), maka kuesioner dapat dikatakan valid.
- b. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ dengan ($\alpha = 5\%$), maka kuesioner dapat dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dari suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban yang diberikan responden konsisten atau stabil walaupun dilakukan berulang-ulang dalam waktu yang berbeda. Menurut Ghazali (2016) uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan dua metode, diantaranya :

a. Repeated measure atau pengukuran ulang.

Dalam pengukuran ulang ini responden akan diberikan kuesioner yang sama pada waktu yang berbeda, kemudian akan dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya atau tidak.

b. One shot atau pengukuran sekali.

Dalam pengukuran ini peneliti melakukan pengukuran hanya sekali saja yang kemudian jawaban dari responden akan dibandingkan yang memiliki tujuan untuk mengukur korelasi jawaban dari setiap pertanyaan/pernyataan yang diberikan.

Menurut Ghazali (2016) untuk menguji reliabilitas suatu data dapat menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), sehingga dapat mengetahui apabila suatu variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$, maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten. Dan juga sebaliknya, apabila suatu variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,6$, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolonieritas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi dapat ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Karena suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (*independent*). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi ini dapat dilihat dari nilai korelasi antar variabel bebas, apabila nilai korelasi antar variabel bebas (*independent*) $> 0,90$ maka terjadi multikolonieritas tetapi jika nilai korelasi antar variabel bebas (*independent*) $< 0,90$ maka tidak terjadi multikolonieritas. Dan jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka sama halnya tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari suatu residual yang satu dengan residual yang lain pada model regresi. Suatu model regresi yang baik adalah varian dari setiap residual sama atau tetap yang disebut juga dengan istilah homoskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik *scatterplots*, hal ini terjadi apabila titik–titik pada grafik menyebar secara acak maka dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Dan dengan menggunakan uji *glejser* dengan ketentuan apabila nilai signifikan setiap variabel independen $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah suatu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) memiliki distribusi normal pada suatu model regresi. Dengan analisis grafik yaitu dengan cara melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Apabila pada plots titik – titik data menyebar secara berdekatan di sekitar garis diagonal maka dapat disimpulkan variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal. Dan dengan uji statistik non – parametik *Kolmogorov – Smirnov*. Pada uji statistik non – parametik *Kolmogorov – Smirnov* menurut Setyadi dan Wartini (2016) apabila nilai residual $Asymp.sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini yaitu dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Ghozali (2016) analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan suatu perluasan dari analisis regresi berganda, atau bisa disebut sebagai penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan pada teori. Analisis jalur digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (kepuasan kerja dan komitmen organisasional). Untuk menetapkan suatu variabel dapat dikatakan sebagai variabel intervening, maka harus diuji terlebih dahulu dengan cara membandingkan nilai dari pengaruh

langsung dan pengaruh tidak langsung. Apabila nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh secara langsung, maka variabel tersebut dapat dikatakan sebagai variabel intervening.

Untuk menganalisis dengan menggunakan SPSS, langkah-langkah dalam melakukan analisis jalur atau *Path Analysis* adalah :

1. Persamaan (1) melakukan regresi antara variabel *independent* (budaya organisasi) dengan variabel intervening (kepuasan kerja dan komitmen organisasi), apabila nilai koefisien *standardized beta* positif dan signifikan pada 0,000 maka terdapat pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel intervening.
2. Kemudian nilai koefisien *unstandardized beta* dari regresi pertama, dari variabel *independent* terhadap variabel intervening merupakan nilai jalur untuk p2.
3. Selanjutnya regresi persamaan (2), yaitu variabel *independent* (budaya organisasi) dan variabel intervening (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dengan variabel *dependent* (kinerja).
4. Kemudian nilai koefisien *Unstandardized* dari persamaan (2) dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent* merupakan nilai jalur untuk p3, sedangkan dari variabel intervening terhadap variabel *dependent* adalah nilai jalur p1.
5. Pengaruh langsung = p1.
 Pengaruh tidak langsung = p2 x p3.
 Total pengaruh = p1 + (p2 x p3)

6. Kemudian untuk mengetahui setiap pengaruh signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan *Sobel Test* (sampel jumlah besar).

I. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis akan menggunakan uji parsial (*t test*). Dalam Ghozali (2016) uji parsial (*t test*) merupakan suatu cara untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak dari setiap variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Suatu variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat apabila memiliki nilai signifikan $< 0,05$. Berikut ini terdapat pengujian hipotesis yang meliputi diantaranya :

- a. Apabila H1 memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka H1 diterima.
- b. Apabila H2 memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka H2 diterima.
- c. Apabila H3 memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka H3 diterima.
- d. Apabila H4 memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka H4 diterima.
- e. Apabila H5 memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka H5 diterima.
- f. Apabila H6 memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka H6 diterima.
- g. Apabila H7 memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka H7 diterima.