

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah sarana untuk menguji teori-teori objektif dengan menganalisis hubungan antar variabel. Variable-variabel ini diukur secara khas menggunakan instrument dan data dianalisis menggunakan prosedur statistik. (Creswell, 2009). Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi.

#### **B. Objek dan Subjek Penelitian**

Subjek adalah satu anggota dari sampel, sebagaimana elemen adalah salah satu anggota dari populasi (Sekaran dan Bougie, 2017). Subjek pada penelitian adalah guru dan pembina di Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (PPM MBS) Sleman Yogyakarta. Kemudian objek dalam penelitian ini adalah PPM MBS Sleman Yogyakarta

#### **C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi mengacu

pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik yang ingin peneliti investigasi. Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik dimana peneliti ingin membuat opini (Sekaran dan Bougie, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pembina di PPM MBS Sleman Yogyakarta yang berjumlah 243 orang.

Selanjutnya, sampel adalah sebagian dari populasi sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi dengan kata lain beberapa namun tidak semua elemen populasi membentuk sampel (Sekaran dan Bougie, 2017).

Peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Yaitu suatu teknik pengambilan *sample* dimana elemen dalam populasi tidak memiliki probabilitas apapun yang melekat untuk terpilih menjadi subjek sampel (Sekaran dan Bougie, 2017). Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang di inginkan, baik karena mereka adalah satu-satunya pihak yang memilikinya atau mereka memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Sekaran dan Bougie, 2017). Kriteria yang ditentukan peneliti adalah Guru dan Pembina yang sudah bekerja di PPM MBS Sleman Yogyakarta selama dua tahun atau lebih.

Berdasarkan kriteria tersebut, peneliti mendapatkan data bahwa guru dan pembina yang bekerja di PPM MBS selama dua tahun terdapat 110 orang.

#### D. Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebarkan kuesioner ke guru dan pembina di PPM MBS Sleman Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Dalam mengadakan kuesioner penulis mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden yaitu guru dan pembina di PPM MBS Sleman, Yogyakarta.

#### E. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebasnya meliputi Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan Variabel terikat (dependent) adalah Komitmen Organisasi (Y).

**TABEL 3.1**

#### **Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Lingkungan Kerja ( X1)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.  Sedarmayanti (2009) dalam (Yuliana, Hashiolan, & Gagah, 2017) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan	1. Penerangan/cahaya 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja  Sedarmayanti (2009) dalam (Yuliana dkk., 2017) 1. Struktur kerja 2. Tanggung jawab kerja

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
	<p>dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan</p> <p>Sedarmayanti (2001) dalam (Kusuma, Sunuharjo, &amp; Iqbal, 2018)</p>	<p>3. Perhatian dan dukungan pemimpin 4. Kerjasama antar kelompok 5. Kelancaran komunikasi 6. Budaya organisasi</p> <p>Sedarmayanti (2001) dalam (Kusuma dkk., 2018)</p>
Kepuasan Kerja (X2)	<p>Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan atau terpisah satu sama lain ). Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Persepsi seseorang mungkin bukanlah merupakan refleksi konkrit yang lengkap tentang pekerjaan, dan masing-masing individu dalam situasi yang sama dapat memiliki pandangan yang berbeda. (Robbins dan Judge, 2018)</p>	<p>Variabel kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2018) diukur dengan indikator sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kreatifitas &amp; Kemandirian</li> <li>2. Kondisi kerja</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Kesempatan untuk maju.</li> <li>5. Kepuasan individu</li> </ol> <p>(Robbins dan Judge, 2018)</p>
Komitmen Organisasi (Y)	<p>Komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi (Allen dan Meyer, 1991)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi (KA).</li> <li>2. Bangga menjadi bagian dari organisasi (KA).</li> <li>3. Memiliki keterikatan emosional dengan organisasi (KA).</li> <li>4. Adanya rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi (KA).</li> </ol>

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
		5. Organisasi sangatlah berarti (KA). 6. Memiliki kebutuhan menjadi anggota organisasi (KK). 7. Merasa rugi bila keluar dari organisasi (KK). 8. Memiliki kesadaran akan kewajiban menjadi anggota organisasi (KN). 9. Selalu berupaya untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi (KN). (Allen dan Meyer, 1991)

## F. Uji Kualitas Instrumen dan Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang tepat mengukur objek yang akan diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dengan cara membandingkan indeks korelasi product moment person dengan level signifikansi 5%. Apabila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5% maka dikatakan valid demikian sebaliknya jika signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 5% maka dikatakan tidak valid (Sekaran dan Bougie, 2017) Indikator pertanyaan akan dinyatakan valid dari tampilan output IBM SPSS Statistic pada tabel *correlation* dengan melihat sig. (2-tailed). Pengujian validitas instrumen diolah menggunakan program software IBM SPSS Statistic 22.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk menunjukkan sejauh mana jawaban responden itu konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas yaitu dengan nilai Cronbach Alpha, jika semakin mendekati angka 1 maka nilai konsistensi internal reliabilitasnya semakin tinggi. Jika nilai Cronbach Alpha diatas  $\geq 0,6$  maka reliabilitas diterima (Sekaran dan Bougie, 2017)

## **G. Teknik Analisis dan penentuan Hipotesis**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik merupakan syarat statistik yang harus dipenuhi dalam regresi linier.

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji. multikolinearitas

#### **a. Uji normalitas**

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized

residual atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yang dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (sig.) lebih besar  $\geq 0,05$  (Ghozali,2011)

Metode grafik pada uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari [uji asumsi klasik](#) yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

#### c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Menurut Ghozali (2011) 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 independen. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Singgih Santoso, 2015:183). Variabel bebas mengalami multikolinearitas jika  $\text{tolerancehitung} < 0,1$  dan  $\text{VIFhitung} > 10$ .

## 2. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini memiliki dua variabel X dan satu variabel Y. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, atau disebut juga dengan *multiple linear regression* adalah regresi linear dengan satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas. Arti kata beberapa maksudnya adalah 2 variabel atau lebih.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap pengaruh dependent digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + E \quad (\text{Sugiyono,2002})$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

B1 = Koefisien regresi untuk X1

B2 = Koefisien regresi untuk X2

X1 =Lingkungan kerja

X2= Kepuasan Kerja

E = Nilai residu

### 3. Penentuan Hipotesis

#### a. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji parsial ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen organisasi (Y) di PPM MBS Sleman Yogyakarta. Yaitu dengan membandingkan t tabel dan t hitung. Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t tabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05. Berikut ini rumus uji t secara parsial sebagai berikut:

(Sumber : Sugiyono, 2013:250)

Di mana:

r : koefisien korelasi

$n$  : jumlah data

Pengujian secara individu untuk melihat pengaruh masing-masing variabel sebab terhadap variabel akibat. Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X1 :

$H_0 : \beta_1 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

$H_a : \beta_1 \neq 0$  : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Pengujian X 2:

$H_0 : \beta_2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

$H_a : \beta_2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Uji signifikansi terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1.  $H_0$  : ditolak jika  $Sig_{hitung} < \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)
2.  $H_0$  : diterima jika  $Sig_{hitung} > \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)

Bila  $H_0$  diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak terdapat pengaruh. Sedangkan penolakan  $H_0$  menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen.

