

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positifisme (Sugiyono, 2017) dan jenis penelitian verifikatif. Menurut (Arikunto, 2016) penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Sedangkan metode yang akan digunakan adalah *explanatory survey*, menurut (Singarimbun, 2016), penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Dan menggunakan metode statistik regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis uji t dan uji determinasi dengan bantuan program SPSS

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu :

1) Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016)

a. Kesadaran diri Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

(1) Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.

(2) Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.

(3) Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias

(1) Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.

(2) Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

(3) Memiliki jiwa yang kompetitif

c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

(1) Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.

(2) Anggota kelompok saling membantu.

(3) Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

(1) Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

(2) Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.

(3) Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan

keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

(1) Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.

(2) Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik

(3) Melakukan kerja sama menyelesaikan pekerjaan dengan baik

2) Etos Kerja (X2)

Etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya:

a. Kerja keras

Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b. Disiplin.

Sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c. Jujur

Kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

e. Rajin

Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja.

f. Tekun

Bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali

b. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Komitmen kerja (Y) Adalah merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/ karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya, yang diukur melalui dimensi (Robbins dan Judge, 2012):

- a) Komitmen afektif (*affective commitment*), rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten
- b) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), alasan seorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan
- c) Komitmen normatif (*normative commitment*), karyawan memiliki rasa kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan kepada dirinya, sehingga memberikan loyalitas yang tinggi pada perusahaan atau organisasi

Operasional variabel dalam penyusunan penelitian ini bisa dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Budaya Organisasi (X1)	Kesadaran diri Anggota organisasi	1. Kepuasan atas pekerjaan 2. Pengembangan diri 3. Taat Peraturan	1) Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya. 2) Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya. 3) Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
	Keagresifan	1. Penuh inisiatif 2. Memiliki rencana 3. Memiliki jiwa yang kompetitif	1) Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan. 2) Anggota mampu

			menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik. 3) Memiliki jiwa yang kompetitif
	Kepribadian	1. saling menghormati 2. saling membantu. 3. saling menghargai perbedaan pendapat	1) Setiap anggota saling menghormati dengan memberikan salam pada saat perjumpaan. 2) Anggota kelompok saling membantu dalam pekerjaan 3) anggota saling menghargai perbedaan pendapat
	Performa	1. mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya. 2. Selalu berinovasi 3. Selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien	1) Anggota selalu melakukan inovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna. 2) Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien
	Orientasi Tim	1. Setiap tugas-tugas dilakukan dengan diskusi dan disinergikan. 2. Penyelesaian permasalahan dengan baik 3. Melakukan kerja sama	1) Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan. 2) Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik 3) Melakukan kerja sama menyelesaikan pekerjaan dengan baik
Etos Kerja (X2)		Kerja keras	1) Mampu memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi
		Disiplin	2) sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar

Lanjutan Tabel 3.1

			tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya
		Jujur	3) Sanggup menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan
		Tanggung jawab	4) Memiliki kesanggupan dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab
		Rajin	5) Memiliki kebiasaan positif di tempat kerja
		Tekun	6) Mampu belajar dari kesalahan
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen afektif	1. rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, 2. keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten	7) merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan 8) merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan
	Komitmen berkelanjutan	1. bertahan bekerja karena belum tentu di tempat lain lebih enak 2. bertahan bekerja karena belum tentu penghasilan akan lebih baik dari pada bekerja di tempat lain	9) sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain 10) Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang
	Komitmen normatif	1. memiliki kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan 2. loyalitas pada perusahaan atau organisasi	11) merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya 12) Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya

3.3 Skala Pengukuran

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala Likert, skala Likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian

terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala Likert.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Variabel

SKOR	KRITERIA
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel serta Teknik Pengambilan Sampel

a. Penentuan Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti (Arikunto, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mojokerto sebanyak 76 Pegawai

b. Penentuan Sampel dan Teknik Pengambilan sampel

Menurut Arikunto (2016), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara

(ASN) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mojokerto sebanyak 76 pegawai. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

- a. angket yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara memberikan daftar pernyataan untuk diisi oleh responden dalam mendapatkan informasi penelitian.
- b. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak terkait yaitu karyawan untuk memperoleh informasi tentang data yang diperlukan
- c. Dokumentasi, teknik pengumpulan data dari buku-buku referensi, artikel, jurnal dan data-data dari perusahaan meliputi data karyawan dan data produksi.
- d. Observasi, Teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti

3.6 Uji Instrumen

- 1) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kelayakan instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasarnya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas dapat menggunakan rumus *pearson product moment*. Rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam (Arikunto, 2016) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \left\{ \frac{\sum x}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y}{N} \right\}}{\sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

dengan pengertian

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N : Jumlah Subyek

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor items

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

(Arikunto, 2016)

Pengujian validitas dilakukan pada 30 responden berikut ini hasil

pengujian validitas :

Tabel 3.2 Uji Validitas

Variabel	Nomer Pernyataan	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	r kritis	
Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	0,902	0,3	Valid
		0,910	0,3	Valid
	X1.2			
	X1.3	0,437	0,3	Valid
	X1.4	0,720	0,3	Valid
	X1.5	0,423	0,3	Valid
	X1.6	0,911	0,3	Valid
	X1.7	0,418	0,3	Valid
	X1.8	0,546	0,3	Valid
	X1.9	0,896	0,3	Valid
	X1.10	0,392	0,3	Valid
	X1.11	0,430	0,3	Valid
	X1.12	0,472	0,3	Valid
	X1.13	0,908	0,3	Valid
X1.14	0,905	0,3	Valid	
Etos Kerja (X ₂)	X2.1	0,412	0,3	Valid
	X2.2	0,768	0,3	Valid
	X2.3	0,524	0,3	Valid
	X2.4	0,797	0,3	Valid
	X2.5	0,755	0,3	Valid
	X2.6	0,833	0,3	Valid
	X2.7	0,578	0,3	Valid
	X2.8	0,370	0,3	Valid
	X2.9	0,797	0,3	Valid
	X2.10	0,721	0,3	Valid
	X2.11	0,755	0,3	Valid
	X2.12	0,833	0,3	Valid
Komitmen Kerja (Y)	Y1	0,747	0,3	Valid
	Y2	0,686	0,3	Valid
	Y3	0,420	0,3	Valid
	Y4	0,812	0,3	Valid
	Y5	0,639	0,3	Valid
	Y6	0,846	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pernyataan mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,3. Dengan demikian berarti bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2017).

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Croanbach Alpha* > 0,6 (Arikunto, 2016), maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan. Kaidah

keputusannya adalah jika *Cronbach alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel, jika *Cronbach alpha* < 0,6 maka tidak reliabel.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien Alpha	Angka kritik	
Budaya Organisasi (X1)	0,695	0,6	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,645	0,6	Reliabel
Komitmen Kerja (Y)	0,714	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan semua variabel penelitian memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,6, sehingga semua pernyataan dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya

3.7 Analisis Data

3.7.1 Analisis deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

- | | | |
|--------------|----------------|--------------------------|
| 1) 1,0 – 1,8 | = Buruk sekali | |
| 2) 1,9 - 2,6 | = Buruk | |
| 3) 2,7 - 3,4 | = Cukup | |
| 4) 3,5 – 4,2 | = Baik | |
| 5) 4,3 - 5,0 | = Sangat Baik | Sumber : (Sudjana, 2005) |

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variable dependen bila nilai variable independen dimanipulasi (dirubah-rubah) (Sugiyono, 2017). Analisis regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X) dan Etos Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y).

Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi Budaya organisasi

b₂ = Koefisien regresi Etos Kerja

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Etos Kerja

e = standar error

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS)

1) Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2015). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel x yang memberikan informasi yang sama tentang variable Y. kalau X1 dan X2 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variable saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi. (Simamora, 2012). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat juga dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance value $< 0,01$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value* $> 0,01$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. (Simamora, 2012)

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2015)

Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test)

- a) Tidak ada autokorelasi positif jika $0 < d < d_l$ maka ditolak
- b) Tidak ada autokorelasi positif jika $d_l \leq d \leq d_u$ maka tidak ada keputusan
- c) Tidak ada korelasi negative jika $4 - d_l < d < 4$ maka ditolak
- d) Tidak ada korelasi negative jika $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$ maka tidak ada keputusan
- e) Tidak ada autokorelasi, positif atau negative jika $d_u < d < 4 - d_u$ maka diterima

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2015). Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambar dalam model regresi. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2015).

3.7.4 Pengujian hipotesis dengan uji t atau uji parsial

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95 (Sugiyono, 2017)

1. Membuat formulasi hipotesis
2. Menentukan level signifikansi yaitu 0,05 atau 5%
3. Mengambil keputusan
 - Jika $t_{sig} < \alpha = 0,05$, maka Hipotesis diterima
 - Jika $t_{sig} > \alpha = 0,05$, maka Hipotesis ditolak

3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017) mengenai koefisien determinasi yaitu merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar ragam naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Hasil dari analisis ini dinyatakan dalam presentasi batas-batas determinasi sebagai berikut :

$$0 < r^2 < 1$$

Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r^2). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2015)