BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini akan mengkaji dua jenis variabel, yaitu variabel bebas adalah Budaya Organisasi yang terdiri dari kekokohan nilai-nilai inti (*thickness*) X_1, kejelasan nilai-nilai (*clarity of ordering*)/X_2, dan penyebarluasan nilai-nilai (*extent of sharing*)/ X_3 dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y) pada Bandara Juanda Surabaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survei dengan menggunakan pendekatan studi korelasional, uji F, regresi, uji T dan koefisien determinasi. Metode survai ini bertujuan memberikan gambaran tentang masing-masing variabel dengan cara menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dioperasionalisasikan dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang terkandung di dalam hipotesis, yang diajukan variabel-variabel penelitian dimaksud diklarifikasikan atas dua bagian, yaitu variabel bebas yaitu Budaya Organisasi yang terdiri dari kekokohan nilai-nilai

inti (*thickness*)/X_1, kejelasan nilai-nilai (*clarity of ordering*)/ X_2, dan penyebarluasan nilai-nilai (*extent of sharing*)/X_3 serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Bandara Juanda Surabaya. Berikut ini adalah definisi operasional dari tiap variabel penelitian, yaitu:

1. Budaya organisasi (X) adalah nilai-nilai dan identitas khas yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya, yang dapat dilihat dari kekokohan nilai-nilai inti (*thickness*), penyebarluasan nilai-nilai (*extent of sharing*), dan kejelasan nilai-nilai (*clarity of ordering*).

   a. Kekokohan Pelaksanaan Nilai-Nilai Inti (X1)

   Intensitas dimaksudkan seberapa jauh nilai-nilai budaya organisasi dihayati, dianut, dan dilaksanakan secara konsisten oleh anggota-anggota organisasi. Adapaun indikator-indikator yang digunakan adalah dukungan atasan dan staf, sistem imbalan dan hukuman, memiliki visi, loyalitas dan komitmen.

   b. Kejelasan Nilai-Nilai dan Keyakinan (X2)

   Nilai-nilai dan keyakinan yang disepakati oleh anggota organisasi dapat ditentukan secara jelas. Kejelasan nilai-nilai ini ditentukan dalam bentuk filosofi usaha, slogan/moto orgaisasi, asumsi dasar, tujuan umum organisasi dan prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha. Organisasi yang mempunyai nilai-nilai budaya yang jelas dapat memberikan pengaruh nyata dan jelas kepada perilaku anggota organisasi/organisasi.

c. Penyebarluasan Nilai-Nilai dan Keyakinan (X3)

Penyebarluasan nilai-nilai ini terkait dengan beberapa banyak orang/anggota organisasi yang menganut nilai-nilai dan keyakinan budaya organisasi. Penyebarluasan nilai-nilai sangat tergantung dari sistem sosialisasi atau pewarisan yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota-anggota baru.

2. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dapat diketahui melalui kualitas kerja (*quality of output*), kuantitas kerja (*quantity of output*), jumlah waktu kerja (*time of work*), kerjasama (*corporation*); dan supervisi (*supervision*).

Selanjutnya variabel-variabel tersebut dioperasionalisasikan dan dijabarkan dalam matriks konsep, variabel dan indikator penelitian, yaitu:

Tabel 3.1 Matriks Konsep, Variabel dan Indikator Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Budaya Organisasi	a. Kekokohan nilai inti (X_1)	X_{11} Dukungan dari pihak-pihak tertentu/berpengaruh	X_{111} Dukungan pimpinan X_{112} Dukungan staf
		X_{12} Sistem imbalan dan hukuman	X_{121} Sistem imbalan pada mereka yang berprestasi X_{122} Tindakan hukuman akibat melanggar norma
		X_{13} Memiliki visi	X_{131} Memiliki visi dan misi
		X_{14} Loyalitas dan Komitmen	X_{141} Loyal pada kepentingan organisasi. X_{142} Komitmen yang tinggi
	b.Kejelasan nilai (X_2)	X_{21}.kejelasan visi	X_{211} Mengetahui dengan jelas visi/misi.
		X_{22} mengetahui harapan organisasi dan melaksanakan nilai yang disepakati	X_{221} Mengetahui apa yang diharapkan organisasi X_{222} Melaksanakan nilai yang disepakati.
	c. Penyebarluasan nilai (X_3)	X_{31} Jumlah penganut nilai-nilai	X_{311} Jumlah yang menganut nilai-nilai dan keyakinan budaya organisasi.
		X_{32} Sistem Sosialisai/pewarisan	X_{321} Sistem sosialisasi yang diberikan oleh pimpinan organisasi, seperti orientasi, pemberian bimbingan anggota-anggota organisasi secara berjenjang.

Kinerja	Kinerja Pegawai (Y)	a. Kualitas kerja (Y_1)	X_{322}Penyebarluasan nilai-nilai/Jejaringan. Y_{11} menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme Y_{12} menyelesikan dengan baik Y_{13} bekerja keras
		b. Kuantitas kerja (Y_2)	Y_{21} sesuai dengan target jumlah Y_{22} sesuai dengan target waktu Y_{23} bekerja makin cepat
		c. Lama jam kerja (Y_3)	Y_{31} masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan Y_{32} absensi selalu baik
		d. Kerja sama (Y_4)	Y_{41} bekerja secara tim Y_{42} saling mengisi
		e. Supervisi (Y_5)	Y_{51} memberikan tanggungjawab penuh Y_{52} memberi penjelasan dengan baik Y_{53} tugas sesuai kemampuan

Adapun di dalam mengoperasionalkan variabel-variabel penelitian di atas, akan digunakan skala Likert dengan skala yang bersifat ordinal yang

selama ini dianggap cocok untuk mengukur gejala-gejala pemerintah, sosial dan perilaku yang dianggap relevan dalam pengujian hipotesis lapangan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Pengertian populasi adalah keseluruhan individu, keadaan atau gejala yang dijadikan objek penelitian. Populasi yang diambil adalah pegawai Bandara Juanda Surabaya yang berjumlah 535 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan unsur atau elemen yang merupakan bagian populasi (mewakili populasi) yang menjadi penelitian langsung. Untuk menentukan jumlah sampel maka dengan menpergunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e)^2}$$

Keterangan :
N = populasi karyawan yang diteliti
n = sample atau responden
e = Error yang ditolerir

Berdasarkan rumus diatas, penulis melakukan perhitungan dan diperoleh jumlah responden sebagai berikut :

$$n = \frac{535}{1 + 535\ (0,1)^2}$$

$$n = \frac{535}{1 + 5,35}$$

$$n = 84,25$$

$$n = 84$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 orang pegawai dari semua strata. Maka dari itu, selanjutnya teknik pengambilan sampel yang dilakukan di sini adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Cara menentukan siapa-siapa saja yang akan dijadikan responden yaitu menggunakan *simple random sampling*, yaitu dengan cara mengundi semua kupon yang berisi nama-nama responden, dan diacak, kemudian diambil secara langsung sejumlah hasil perhitungan sampel (Istijanto, 2006).

Berikut adalah perhitungan pengambilan sampel berdasarkan teknik *proportionate stratified random sampling.*

Tabel 3.2 Sampel Berdasarkan *Stratified Proportional Sampling*

Klasifikasi golongan	**Populasi**	**Perhitungan Sampel tiap golongan**	**Jumlah sampel tiap golongan**
Golongan A (manajer, asisten manajer, karyawan)	224	= 224/535 X 84 = 35,17	35
GolonganB (karyawan, sekuriti)	311	= 311/535 X 84 = 48,83	49
jumlah	535		84

3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai yaitu antara lain :

a. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan jalan memberikan pertanyaan tertutup dan pertannyaan terbuka dengan

cara langsung mendatangi kepala keluarga yang bersangkutan, usaha pengumpulan data dilakukan langsung dengan menghubungi para responden untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penyusunan proposal ini. Dalam penelitian lapangan ini teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah :

1) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik untuk mendapatkan data primer. Pengumpulan data dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat dengan mudah dijawab oleh para responden, sifat dari kuesioner yang diajukan ialah pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang variasi jawabannya sudah ditentukan dan disusun terlebih dahulu sehingga para responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan. Bentuk tanggapan/ jawaban yang dipakai dalam kuesioner disusun dalam rentang nilai data ordinal berbentuk skala rating (*rating scale*) dengan interval 1-5, dimana responden dimungkinkan untuk membedakan tanggapan/jawaban mereka melalui desain sedemikian rupa agar responden menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan derajat tertentu. Variasi tersebut melambangkan bahwa jawaban yang paling rendah (bernilai 1) adalah pertanyaan yang bernilai negatif, sedangkan jawaban yang

paling tinggi (bernilai 5) adalah pertanyaan yang bernilai positif.

2) Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi langsung ke lapangan.

3) *Interview* (Wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang menguasai data-data yang diperlukan selama dalam penyusunan tesis ini.

b. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Melalui metode penelitian yang didasarkan studi literatur. Dalam hal ini penulis berusaha untuk mencari dan membaca serta mendapatkan sumber-sumber ilmiah yang terdapat dalam buku-buku yang relevan dengan pembahasan skripsi ini.

3.4.2. Alat Pengumpul Data

Penelitian ini menggunakan satu buah angket yang didalamnya terdiri dari dua buah instrumen, yaitu instrumen untuk pengukuran : 1) Budaya Organisasi, 2) Kinerja Pegawai**.** Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan 5 (lima) opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

1. Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
2. Nilai 4 untuk jawaban setuju (S)

3. Nilai 3 untuk jawaban kurang setuju (KS)
4. Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
5. Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

3.5. Pengujian Instrumen Penelitian

Data penelitian tidak akan berguna jika alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tersebut tidak memenuhi validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur. Reliabilitas menunjukan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Penelitian ini menggunakan kuisioner di dalam pengumpulan data penelitian. Kemudian, agar penelitian ini memberikan hasil yang konsisten dalam hasil pengukuran, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Untuk mempermudah perhitungan, maka digunakan program *SPSS Version 12 for windows* yang akan menguji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini.

3.5.1 Uji Validitas

Rumus untuk uji validitas sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2 \,.\, n\sum y^2 - \left(\sum y\right)^2}}$$

keterangan :

r = koefisien korelasi product moment

x = skor variabel bebas (X)

y = skor variabel terikat (Y)

n = jumlah responden

3.5.2. Uji Reliabilitas

Rumus uji Reliabilitas adalah :

$$SIA = \frac{kr}{(k-1)r+1}$$

dimana :

SIA = Standardized Item Alpha

k = jumlah butir

r = rata-rata korelasi

3.5.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas data.

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Singgih Santoso: 212).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji ekonometri yang digunakan untuk menguji suatu data apakah terjadi korelasi antar variabel rambang atau pengganggu dengan variabel bebasnya (Singgih Santoso, 2002). Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%)

maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Singgih Santoso (2002), uji multikolinearitas merupakan alat uji ekonometri yang digunakan untuk menguji suatu data apakah terjadi hubungan yang sempurna antar variabel bebas tersebut. Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas**.**

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Adapun teknik-teknik analisis yang digunakan sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dipakai untuk mendeskripsikan distribusi *item* dari masing-masing variabel yang telah diteliti.

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun rumus regresi berganda adalah :

$$Y = a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+...+b_kX_k$$

dimana :

Y = Variabel terikat

$X_1, X_2, X_3,... X_k$ = Variabel bebas

$a, b_1, b_2, b_3,...b_k$ = koefisien regresi

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Model Summary

Angka R diatas 0,5 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah kuat.Untuk mengetahui besarnya persentase variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (*adjusted R Square*). Untuk memperolehnya menggunakan *SPSS 12* dengan menu *Analyze* dan sub menu *Regression.*

Sedangkan, Koefisien determinasi berganda atau R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variable bebas pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan ke dalam model (Singgih Santoso, 2002).

Adapun bentuk persamaan R^2 secara umum dapat dirumuskan :

$$R^2 = \frac{b_1 y_1 x_1 + b_2 y_2 x_2 + ... + b_k y_k x_k}{y_{1^2}}$$

dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

y = Variabel terikat

x = Variabel bebas

3.7.2 Uji F (Uji Hipotesis 1)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas dari budaya organisasi yang terdiri dari kekokohan nilai, kejelasan nilai, dan penyebarluasan nilai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, Freddy Rangkuti (2001) merumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{SSreg}{k}}{\frac{SSreg}{(n-k-1)}}$$

dimana :

$SSreg = \Sigma(Yi\text{-}Y)^2$ = jumlah kuadrat regresi

$SSres = \Sigma(Yi\text{-}Y1)^2$ = jumlah kuadrat residual

k dan $n\text{-}k\text{-}1$ = derajat bebas

Apabila Fhitung > Ftabel pada taraf uji 5% berarti hipotesa nol (Ho) ditolak.

3.7.3 Uji t (Uji Hipotesis 2)

untuk pengaruh secara parsial:

$$t = \frac{b}{Sb}$$

dimana :

b = koefisien regresi

Sb = standar error koefisien regresi

Apabila t hitung > t tabel pada taraf uji 5 % berarti hipotesa nol (Ho) ditolak.

Apabila t hitung < t tabel pada taraf uji 5 % berarti hipotesa nol (Ho) diterima.

3.7.4 Uji Pengaruh Dominan atau Uji Hipotesis 3

Untuk mengetahui variabel bebas(X1, X2, dan X3) yang berpengaruh secara dominan terhadap variabel terikat (Y) menggunakan *Standardized Coefficients (Beta)* (Gujarati, 2001). Untuk memperolehnya menggunakan *SPSS 12* dengan menu *Analyze* dan sub menu *Regression.*

repository.ub.ac.id
This document was created with Win2PDF available at http://www.daneprairie.com.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
UNIVERSITAS BRAWIJAYA