

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi (X) sebagai variabel bebas dengan komitmen kerja (Y) sebagai variabel terikat, maka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional yang merupakan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel, yaitu variabel bebas (budaya organisasi) dengan variabel terikat (komitmen kerja).

Menurut Arikunto (2010: 10) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya berupa tabel, grafik, gambar, dan bagan lainnya. Korelasional dalam penelitian kuantitatif yaitu untuk melihat suatu hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel bebas dan variabel terikat. Kemudian dari dicari seberapa besar variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2009: 11). Sementara itu, penelitian kuantitatif korelasional adalah pendekatan dengan metode kuantitatif dengan menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika untuk melihat suatu hubungan antara dua variabel atau lebih (Azwar, 2016: 5).

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent variabel* (X), sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut sebagai variabel terikat, variabel tergantung atau *dependent variabel* (Y) (Arikunto, 2010:

12-163). Variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Variabel bebas (X): Budaya Organisasi
2. Variabel terikat (Y): Komitmen Kerja

3.3. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional menurut Azwar (2016: 74) merupakan definisi variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku para pegawai negeri sipil maka setiap pegawai negeri sipil (PNS) akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungan Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang maupun masyarakat. Budaya organisasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek budaya organisasi menurut Robbins (2003) yang terdiri dari: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

3.3.2 Komitmen Kerja

Komitmen Kerja adalah suatu ikatan kejiwaan pegawai negeri sipil terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi dan juga bertujuan untuk memberikan segala usaha demi keberhasilan Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang. Komitmen kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan indikator komitmen kerja menurut Mowday (1989) yang terdiri dari: Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh

demi organisasi, adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 80) populasi merupakan obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi juga didefinisikan sebagai keseluruhan inti atau individu atau subjek dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Jadi populasi merupakan suatu subyek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti. Kelompok subjek harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakan dari kelompok subjek lain (Azwar, 2010: 77).

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Kecil Palembang yang berjumlah sebanyak 52 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan kriteria enam bulan minimal telah bekerja, karena perkembangan komitmen akan terlihat setelah enam bulan individu bergabung dalam organisasi dan untuk dalam waktu selama itu bahwa pegawai negeri sipil telah melewati masa percobaan.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 81) sampel merupakan bagian dari subjek atau objek yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti oleh peneliti (Martono, 2010: 66). Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel adalah anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu yang diharapkan mampu mewakili populasi.

Pada penelitian ini populasi yang terbatas yang berjumlah 52 PNS untuk menghindari kesalahan, maka penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2009: 81) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Hal ini biasanya dilakukan pada penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel penelitian pada penelitian ini seluruh populasi yang ada di Kantor Camat Bukit Kecil Palembang berjumlah 52 PNS.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Komitmen Kerja

Metode pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkapkan fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2010: 92).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Menurut Azwar (2016: 97) skala merupakan suatu alat ukur yang stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku atribut yang bersangkutan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang terjadi. Pernyataan dalam angket ini bersifat *favourable* (pernyataan yang mendukung) dan *unfavourable* (pernyataan yang tidak mendukung) (Sugiyono, 2009: 93). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Penilaian Skala pada Komitmen Kerja

Katagori	Skor Item	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
SS (Sangat Sesuai)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

Variabel-variabel penelitian diukur dengan menggunakan skala psikologi. Dalam proses untuk mendapatkan data yang ingin dicapai, maka penelitian ini menggunakan skala komitmen kerja untuk mengukur komitmen kerja yang disusun berdasarkan indikator menurut Mowday (1989) yang terdiri dari: 1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, 3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi.

Berdasarkan tabel *blue print* diatas kuesioner terdiri dari 30 butir *favourable* (pernyataan yang mendukung) dan 30 butir *unfavourable* (pernyataan yang tidak mendukung) dengan 5 pilihan jawaban.

Tabel 2
Blue Print Komitmen Organisasi

No	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 55	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 52, 58	20
2	Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi	2, 8, 14 20, 26, 32, 38, 44, 50, 56	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 53, 59	20
3.	Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 57	6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 54, 60	20
Total		30	30	60

3.5.2 Budaya Organisasi

Metode pengumpulan data pada budaya organisasi menggunakan skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Pernyataan dalam angket ini bersifat *favourable* (pernyataan yang mendukung) dan *unfavourable* (pernyataan yang tidak mendukung) (Sugiyono, 2009: 93). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Penilaian Skala pada Budaya Organisasi

Katagori	Skor Item	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
SS (Sangat Sesuai)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

Variabel-variabel penelitian diukur dengan menggunakan skala psikologi. Dalam proses untuk mendapatkan data yang ingin dicapai, maka penelitian ini menggunakan skala budaya organisasi untuk mengukur budaya organisasi yang disusun berdasarkan karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2003) adapun tujuh karakteristik itu adalah: 1). Inovasi dan pengambilan resiko, tingkatan dimana para pegawai terdorong untuk berinovasi dan mengambil resiko. 2). Perhatian yang rinci, suatu tingkatan dimana para pegawai diharapkan memperlibatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. 3). Orientasi hasil, tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil. 4). Orientasi pada manusi, suatu tingkatan dimana kegiatan keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu. 5). Orientasi tim, suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisasi di sekitar tim-tim dan bukannya individu-individu. 6). Keagresifan, suatu tingkatan dimana orang-orang anggota organisasi itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai. 7). Stabilitas, suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan diperhatkannya daripada pertumbuhan.

Berdasarkan tabel *blue print* diatas kuesioner terdiri dari 30 butir *favourable* (pernyataan yang mendukung) dan 30 butir

unfavourable (pernyataan yang tidak mendukung) dengan 5 pilihan jawaban

Tabel 4
***Blue Print* Budaya Organisasi**

No	Karakteristik	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	Inovasi dan pengambilan resiko	Dorongan untuk bersikap inovatif	1, 17, 33, 49	9, 25, 41, 58	8
		Berani mengambil resiko	2, 18, 34, 50	10, 26, 42, 57	8
2	Perhatian yang rinci	Memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian	3, 19, 35, 59	11, 27, 43, 51	8
3.	Orientasi Hasil	Kantor lebih memfokuskan pada hasil daripada teknik dan proses	4, 20, 38, 52	12, 28, 44, 60	7
4.	Orientasi pada individu	Memperhitungkan efek pada pegawai di dalam organisasi	5, 21, 37, 53	13, 29, 46	7

No	Karakteristik	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
5.	Orientasi Tim	Kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim kerja bukan individu	6, 22, 36, 54	14, 30, 45	7
6.	Keagresifan	Agresif dan kompetitif	7, 23, 47	15, 31, 39, 55	7
7.	Stabilitas	Mempertahankan status qou dari pertumbuhan dan inovasi	8, 24, 40	16, 32, 48, 56	7
Total			30	30	60

3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Dalam melakukan pengujian (uji coba) instrumen ukur psikologis. Terdapat dua tahapan pengujian data yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Kedua tahap pengujian instrumen ini saling melengkapi satu sama lainnya. Tahapan pengujian pun dilakukan sekaligus uji validitas dan disertai uji reliabilitas. Dalam menjelaskan tentang pengujian instrumen dimulai penjelasan uji validitas dan dilanjutkan penjelasan uji realibilitas.

Instrumen yang valid (Sugiyono, 2009: 121) berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel menurut sugiyono adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (2009: 121).

3.6.1 Uji Validitas

Setelah pengujian konstruksi dari ahli dan berdasarkan pengalaman empiris di lapangan selesai, maka diteruskan dengan uji validitas. Menurut Azwar validitas adalah ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsi ukurnya (Iredho, 2016: 68). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dan sejauhmana kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang diukur (Azwar, 2016: 106). Instrumen tersebut dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil. (Pengujian pengalaman empiris ditunjukkan pada pengujian validitas external) Jumlah anggota sampel yang digunakan adalah seluruh populasi sekitar 52 orang. Disini peneliti menggunakan teknik uji validitas *Corrected-Item Total Correlation* dimana teknik ini mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Jika r hitung $\geq r$ tabel dengan nilai sig. 0,30 maka item dinyatakan valid

Validitas berasal dari kata *validity* yang didefinisikan sebagai sejauh mana alat ukur (*instrument*) dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2009: 60). Koefisien validitas hanya mempunyai makna apabila mempunyai harga yang positif. Semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti suatu tes semakin valid hasil ukurnya, namun pada kenyataanya suatu koefisien validitas tidak pernah mencapai angka 1,00. Bahkan memperoleh koefisien reliabilitas yang tinggi (Azwar, 2003: 174).

Batasan yang biasa digunakan dalam validitas adalah 0,30. Batas ini merupakan suatu konvensi. Penyusunan tes boleh menentukan sendiri batas indeks daya beda item dengan mempertimbangkan isi dan tujuan skala yang sedang disusun, namun dikarenakan jumlah item yang lolos ternyata tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25. Jika item memiliki yang indeks daya beda lebih besar dari 0,25 maka

dinyatakan valid sementara jika item lebih kecil dari 0,25 maka dianggap gugur (Azwar, 2009: 65).

3.6.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau konsisten (Azwar, 2013: 111). Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara *eksternal* maupun *internal*. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara *internal* reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisa konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Disini peneliti menggunakan teknik pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Menurut Azwar jika nilai $\alpha \geq 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi.

Reliabilitas alat ukur (*instrument*) merujuk pada konsistensi atau keajegkan hasil pengukuran apabila alat ukur oleh orang atau kelompok yang sama atau berbeda, baik dalam waktu yang sama maupun dalam waktu yang berbeda. Dengan hasil konsisten inilah maka suatu alat ukur dianggap *reliable* atau dapat dipercaya (Suryabrata, 2009: 58). Pengujian reliabilitas instrument dikerjakan dengan menggunakan program komputer *Statistical Product and Service for Solutions (SPSS)* versi 22.0 *for windows*.

3.7 Metode Analisa Data

Setelah melakukan penelitian dilapangan dan mengumpulkan data - data, selanjutnya adalah analisis data. Analisis data menurut Nanang (2010: 127) pada bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif Revisi 2 merupakan proses pengolahan, penyajian, interpretasi, dan analisis data yang diperoleh dari lapangan dengan tujuan agar data yang disajikan mempunyai makna, sehingga pembaca dapat mengetahui hasil dari penelitian kita.

Data yang dikumpulkan merupakan data yang masih bersifat mentah dan masih perlu untuk dianalisis sehingga memiliki makna. Teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis. Sebelum dilakukan uji hipotesis, dilakukan uji prasyarat. Uji prasyarat meliputi:

3.7.1 Uji Prasyarat

Uji prasyarat dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data mengenai budaya organisasi pada pegawai negeri sipil di Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang berkontribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogrow-Smirnov* untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* (nilai p) dari perhitungan yang telah dilakukan. Menurut Marselius (2006: 73) kaidah yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah nilai signifikansi (p) $> 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansii (p) $< 0,05$ maka sebaran dinyatakan berdistribusi tidak normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (budaya organisasi) dan variabel terikat (komitmen kerja) memiliki hubungan linier. Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai dapat dikatakan linier apabila tidak terjadinya penyimpangan yang berarti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *linierity test*. Kaidah uji yang digunakan adalah jika *sig.linieriti* $p < 0,05$ berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan linear. Menurut Marselius (2006: 74) jika nilai signifikansi (p) $> 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas (budaya organisasi) dengan variabel terikat (komitmen organisasi) dikatakan linier.

3.7.2 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan statistik parametrik ini dapat dilakukan apabila hasil uji menunjukkan terpenuhinya prasyarat (asumsi) yang diperlukan (Sugiyono, 2017: 162). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasional untuk melihat suatu hubungan. Dalam penelitian ini teknik analisa regresi sederhana.

Menurut Sugiyono (2010: 270) menjelaskan bahwa analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Ada dua uji pokok regresi, yaitu uji kelinearan dan uji koefisien (Alhamdu, 2017: 138).

Disini peneliti menggunakan teknik analisa data regresi linier sederhana dengan alat bantu *software* komputer SPSS 22.0 dimana regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur hubungan sebab akibat.

Adapun kriteria penilaian korelasi menurut Sugiyono (2015: 242):

Tabel 5
Kriteria Penilaian Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat