

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada Dinas LLAJ Kota Bogor yang terletak di Jl. Raya Tajur No.54 Kota Bogor, waktu dilakukan penelitian di bulan September sampai Bulan Desember Tahun 2020.

B. Desain Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah sebagai berikut: “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2016:53) yaitu: “Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen).

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel berguna untuk memahami secara lebih dalam mengenai variabel di dalam sebuah penelitian. Dengan pemahaman yang mendalam diharapkan dapat memberikan kemudahan di dalam pembuatan indikator-indikator sehingga nantinya variabel mampu diukur. Definisi operasional variabel pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 4
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Pengertian (Sintesa Penulis)	Indikator	Sub Indikator	Kode
Budaya Organisasi (X ₁)	Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi ialah “sebuah norma dan nilai-nilai yang diciptakan dan dijalankan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya supaya bisa mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi”.	1. Norma	✓ Dinas LLAJ selalu memberikan kebebasan kepada pegawainya untuk menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinannya. ✓ Dinas LLAJ menghargai perbedaan keyakinan pegawainya. ✓ Dinas LLAJ menjunjung tinggi hak asasi setiap pegawainya	BO1
		2. Nilai Dominan	✓ Dinas LLAJ selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berbuat baik dengan sesama rekan kerja.	BO2
			✓ Dinas LLAJ selalu menetapkan waktu kerja tambahan yang diberikan kepada pegawai di luar jam kerja	BO3
			✓ Dalam Dinas LLAJ tempat saya bekerja, pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan seadanya	BO4
		3. Aturan	✓ Dinas LLAJ selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan hukuman bagi yang melanggar aturan.	BO5
			✓ Dinas LLAJ selalu memberlakukan aturan untuk mengenakan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan	BO6
				BO7
				BO8

Variabel	Pengertian (Sintesa Penulis)	Indikator	Sub Indikator	Kode
Kecerdasan Emosional (X ₂)	Goleman (2015: 13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.		✓ Dinas LLAJ telah membuat aturan baku dan diberlakukan kepada seluruh pegawai	BO9
		4. Iklim Organisasi	✓ Apabila terjadi konflik dalam Dinas LLAJ pegawai menghindari menyelesaikannya secara musyawarah.	BO10
			✓ Pegawai merasa kesulitan untuk berkomunikasi dengan atasan	BO11
			✓ Penyelesaian konflik organisasi selalu dilakukan secara tertutup	BO12
		1. Kesadaran Diri	✓ Saya selalu dapat mengendalikan diri dan selalu bersabar dalam menghadapi tekanan kerja	KE1
			✓ Saya selalu dapat mengenali diri sendiri ketika mulai merasa marah atau frustrasi	KE2
			✓ Dalam situasi yang emosional, saya acuh terhadap perubahan yang terjadi dalam diri.	KE3
		2. Pengaturan diri	✓ Ketika mulai merasakan emosi yang kuat, saya terampil mengendalikan diri	KE4
			✓ Saya meluapkan emosi untuk menjadi merasa lebih baik	KE5
			✓ Saya murung apabila terjadi konflik dalam Dinas LLAJ Kota Bogor.	KE6
		3. Motivasi	✓ Saya selalu bersemangat dalam bekerja karena ingin mengabdikan kepada masyarakat.	KE7
			✓ Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar jenjang karir cepat meningkat.	KE8
			✓ Saya bekerja untuk mendapatkan kesejahteraan setelah pensiun.	KE9
		4. Empaty	✓ Saya mengetahui ketika seorang rekan kerja sedang sedih atau depresi	KE10
			✓ Saya selalu memberikan bantuan terhadap rekan kerjanya	KE11
			✓ Saya bertindak sering tidak peduli atas apa yang	KE12

Variabel	Pengertian (Sintesa Penulis)	Indikator	Sub Indikator	Kode
			dirasakan rekan kerja ketika sedang mengalami masalah	
		5.Keterampilan Sosial	✓ Saya selalu berbagi pengalaman dan wawasan keilmuan yang dengan rekan kerja	KE13
			✓ Saya sering menghindari kerja sama dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja	KE14
			✓ Saya selalu menjaga hubungan baik dengan atasan untuk mensosialisaikan program kerja	KE15
Komitmen Organisasi (Y)	Allen dan Meyer dalam Darmawan, 2013:169) “Komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”.	1. Komitmen Afektif	✓ Saya ragu untuk menghabiskan karir di Dinas LLAJ Kota Bogor.	KO1
			✓ Saya percaya bahwa Dinas LLAJ Kota Bogor memberlakukan jenjang karir pegawainya	KO2
			✓ Saya mengabdikan penuh kepada Dinas LLAJ Kota Bogor karena memperhatikan kesejahteraan pegawainya	KO3
		2. Komitmen Berkelanjutan	✓ Saya senang bekerja di Dinas LLAJ Kota Bogor dan saya akan bertahan dengan pekerjaannya.	KO4
			✓ Saya lebih mementingkan kepentingan Dinas LLAJ Kota Bogor daripada kepentingan pribadi.	KO5
			✓ Saat ini saya memutuskan meninggalkan Dinas LLAJ Kota Bogor, karena hal ini membosankan.	KO6
		3. Komitmen normatif	✓ Saya bekerja pada Dinas LLAJ Kota Bogor untuk melayani kebutuhan masyarakat.	KO7
			✓ Saya selalu menjunjung moral yang tinggi dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.	KO8
			✓ Saya terkadang suka mencari keuntungan sendiri ketika saya bekerja.	KO9

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah staff pelaksana pegawai Dinas LLAJ Kota Bogor sebanyak 118 responden yang berstatus Pegawai Negeri sipil (PNS).

Dalam pengambilan sampel penulis menggunakan teknis sensus atau sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel jadi dalam penelitian ini penulis menyebarkan ke 118 orang responden dan menggunakan metode tak acak (*Non Probability Sampling*). Sedangkan untuk uji validitas penulis akan menyebarkan ke 30 orang responden non PNS yang sudah melakukan kerja secara honor selama 3 tahun.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif (Sugiyono, 2014:66). Data kuantitatif dan data kualitatif tersebut adalah sebagai berikut:

1) Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data kuantitatif merupakan hasil pengolahan secara *statistic* dan matematis dari jawaban kuesioner seluruh responden.

2) Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Data kualitatif berfungsi untuk mengetahui kualitas dari sebuah objek yang akan diteliti.

2. Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder (Sugiyono, 2014:67), yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data primer ini diperoleh langsung dari narasumber atau informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya di lapangan melalui wawancara.

b. Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder merupakan data pendukung dari data primer yang diperoleh dari literatur dan dokumen serta data yang diperoleh dari organisasi tempat dilakukannya penelitian.

F. Prosedur Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk memperoleh data-data dalam penelitian ini adalah dengan teknik sebagai berikut:

1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi pustaka ini dilakukan untuk memperoleh teori-teori yang berkaitan dengan penelitian dari literatur-literatur, dokumen maupun penelitian terdahulu (Sugiyono, 2014:69).

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:79).

G. Instrumen Pengujian Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket terhadap responden yang telah dipilih sebagai sampel. Kuesioner diisi tanpa harus berdiskusi dengan responden lain. Data-data yang dikumpulkan seterusnya dicatat untuk dilakukan analisis statistik deskriptif. Selanjutnya data tersebut dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian dan mengetahui seberapa besar hubungan antara budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas kemudian uji normalitas dan homogenitas sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Sedangkan rumus yang digunakan dalam mengukur validitas instrumen ini adalah rumus *product moment* dari Karl Pearson.

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\right\} \left\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

(Sumber : Suharsimi Arikunto, 1998:162)

Keterangan :

R_{xy} : koefisien korelasi

N : jumlah subyek / responden

X : Skor butir

Y : Skor Total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat nilai Y

2. Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas adalah analisis untuk menguji sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat diandalkan atau sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten jika pengukuran diulang dua kali atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Cronbach Alpha.

Uji reliabilitas dapat dihitung dengan bantuan software spss 16.00 for windows. Jika dari hasil perhitungan komputer tersebut mendapatkan nilai cronbach's alpha lebih besar dari r-tabel maka instrumen dinyatakan

cukup reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach alpha ≥ 0.50 .

Rumus Uji Validitas

$$R = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

(Sumber : Suharsimi Arikunto, 1998:162)

Dimana :

R = Koefisien Reliabilitas

$\sum S_i^2$ = Jumlah ragam tiap-tiap item

S_t^2 = Ragam Total

H. Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukan uji validitas menggunakan program SPSS penulis penulis akan melanjutkan melakukan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Cara yang digunakan oleh peneliti dalam menguji normalitas yaitu dengan cara melihat grafik histogram dan P-Plot. Adapun dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik histogram dan residualnya. Data dikatakan normal apabila :

- a. Data dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.

- b. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105), uji multikoloniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoloniaritas di dalam regresi pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varian Inflated Factor*) dimana jika nilai VIF > 5, maka dapat dikatakan terjadi gejala multikoloniaritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola gambar *scatterplot*. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X (Situmorang,et.al., 2008:68).

I. Metode Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data diantaranya adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014:79). Untuk mempermudah dan mempercepat proses perhitungan, pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) For Windows Versi 20.0.

1. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan metode uji regresi linier berganda yaitu antara budaya organisasi (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y).

Persamaanya yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel Komitmen Organisasi

β_1 : Koefisien Regresi Budaya Organisasi

β_2 : Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Kecerdasan Emosional

a : Bilangan Konstanta

Persamaan Regresi Berganda dapat digunakan dalam analisis jika telah memenuhi syarat asumsi klasik.

2. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi ganda (*multiple correlation*) adalah korelasi antara dua atau lebih variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama dengan satu variabel terikat (*dependent*). Angka yang menunjukkan arah dan besar kuatnya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat disebut koefisien korelasi ganda, dan bisa disimbolkan R.

Rumus korelasi ganda dari dua variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan satu variabel terikat (Y) sebagai berikut :

$$R_{y.12} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2r_{y1} \cdot r_{y2} r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Sumber : Supardi (2011)

Dimana :

$R_{y.12}$ = koefisien korelasi ganda antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y

$r_{y.1}$ = koefisien korelasi ganda antara X_1 dengan Y

$r_{y.2}$ = koefisien korelasi ganda antara X_2 dengan Y

r_{12} = koefisien korelasi ganda antara X_1 dengan X_2

Dalam menguji ada tidaknya hubungan yang erat antara stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan penulis menggunakan tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5
Interpretasi Koefisien 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

Sumber: (Sugiono:2009)

3. Koefisien Determinasi

Selain itu untuk mengetahui sejauh mana varians variabel mempengaruhi dan seberapa besar kontribusi budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dihitung terhadap koefisien penentu, maka digunakan perhitungan Koefisien Determinasi (Kd), yaitu: $Kd = r^2 \times 100\%$.

4. Uji Hipotesis

Untuk Menguji adakah pengaruh yang signifikan secara statistik, maka diperlukan pengujian hipotesis. Hipotesis nol (H_0) diuji dengan distribusi t ratio. Pengujian terakhir dilakukan dengan uji t, yaitu untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.

Dalam penelitian ini hipotesis hipotesis yang diuji adalah hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditulis dibawah ini yaitu :

a. Uji Parsial

$H_0 : \beta_1 = 0$, yaitu tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, yaitu terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

$H_0 : \beta_2 = 0$, yaitu tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, yaitu terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara

sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} .

b. Uji Simultan

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$, yaitu tidak ada pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.

$H_1 : \beta_1 \beta_2 \neq 0$, yaitu ada pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, (H_0 di tolak H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova. Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, besar alpha 5%). Dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.