

BAB III

METODE PENELITIAN

3. 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel terikat : Kesiapan individu untuk berubah (Z)
2. Variabel antara :
 - a. Komitmen normatif (Y)
3. Variabel bebas :
 - a. X1 = *self-efficacy*
 - b. X2 = budaya organisasi

3. 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Self-efficacy*

Efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu. Menurut Bandura (dalam Ghufroon, 2010:88), efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi yaitu (a) Tingkat (*level*) (b) Kekuatan (*strength*) dan (c) Generalisasi (*generality*)

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel *Self-efficacy*

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	No. soal
<i>Self-efficacy</i>	Tingkat (<i>level</i>)	Keseringan memperoleh penghargaan dari atasan	1
		Reward (penghargaan) yang diperoleh adalah hasil dari usaha dan kerja keras sendiri.	2
	Kekuatan (<i>strength</i>)	Termotivasi jika melihat rekan kerja yang berhasil menjadi meraih sukses.	3
		Yakin memiliki kemampuan mencapai kesuksesan seperti rekan kerja yang lainnya.	4
	Generalisasi (<i>geneality</i>)	Atasan selalu memberikan dorongan dan arahan untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan	5
		Rekan kerja selalu meyakinkan meraih keberhasilan dalam melaksanakan tugas.	6

2. Komitmen normatif

Komitmen normative dapat didefinisikan sebagai Kewajiban untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral atau etis. (Meyer dan Allen (1991 dalam Mas'ud (2012).

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Komitmen normatif

Variabel penelitian	Indikator	No. soal
Komitmen normatif	Tetap percaya dan loyal kepada satu organisasi yaitu Polres Sleman	1
	Polres Sleman telah banyak berjasa bagi kehidupan sosial dan ekonomi	2
	Polres Sleman layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	3
	Merasa memiliki kewajiban untuk tetap dalam Polres Sleman untuk alasan moral	4

	Saat ini tetap bekerja di Polres Sleman merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	5
	Banyak hal dalam kehidupan akan terganggu jika memutuskan ingin mengundurkan diri dari Polres Sleman	6

3. Budaya Organisasi.

Sistem tata nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan yang dipelajari oleh suatu kelompok untuk dipatuhi bersama. Orang yang berbudaya ketika orang tersebut patuh pada budaya atau norma-norma yang dicanangkan sebagai nilai. (Umar, 2010). Adapun indikator untuk mengukur tinggi rendahnya tingkat kepatuhan seseorang terhadap organisasinya, yang meliputi (a) Inovasi dan pengambilan risiko (b) Perhatian pada rincian (c) Orientasi hasil (d) Orientasi manusia (e) Orientasi tim (f) Agresivitas. (g) stabilitas (Robbins dan Judge, 2011).

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	No. soal
Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan risiko	Didorong untuk menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	1
		Didorong untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan	2
	Perhatian pada rincian	dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	3
		Dituntut untuk memperhatikan hal detail dalam pekerjaan	4

	Orientasi hasil	bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal	5
		berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal	6
	Orientasi manusia	mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	7
		mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditugaskan	8
	Orientasi tim	berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik	9
		berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan	10
	Agresivitas	Tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang dengan tugas berikutnya	11
		Menyelesaikan tugas dengan cepat agar mendapatkan tugas lain yang lebih menantang	12
	Stabilitas	merasa nyaman dengan kondisi institusi yang ada saat ini	13
		Institusi memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir anggota	14

4. Kesiapan individu untuk berubah

Kesiapan individu untuk berubah adalah suatu sikap yang dipengaruhi oleh berbagai hal seperti perubahan itu sendiri, lingkungan organisasi dan karakteristik individu yang terlibat didalam suatu perubahan yang memperlihatkan kecenderungan individu untuk

menyetujui, menerima, dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini.. Berdasarkan teori Weiner (2008) mengenai kesiapan individu untuk berubah, ada dua dimensi yang membentuk kesiapan individu untuk berubah, antara lain:

- 4) Komitmen untuk berubah
- 5) Keyakinan untuk berubah

Kesiapan individu untuk berubah dalam penelitian ini akan diukur dengan skala *Organizational Readiness for Implementing Change* (ORIC). ORIC dikembangkan berdasarkan teori dari Weiner mengenai Kesiapan individu untuk berubah (Shea, dkk 2014).

Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kesiapan Individu untuk Berubah

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	No. soal
Kesiapan individu untuk berubah	Komitmen untuk berubah	Anggota berkomitmen untuk mengimplementasikan perubahan	2
		Anggota mampu menjalankan perubahan institusi secara progresif.	3
		Anggota akan berusaha maksimal untuk mengimplementasikan perubahan.	4
		Setiap individu anggota bertekad untuk menerapkan proses perubahan.	5
		Anggota ingin mengimplementasikan perubahan	6
	Keyakinan untuk berubah	Anggota percaya bahwa institusi dapat memfasilitasi proses perubahan.	7

		Anggota yakin dapat menjalankan perubahan secara konsisten.	8
		Setiap individu anggota percaya bahwa mereka dapat mengatasi tantangan yang makin meningkat saat penerapan proses perubahan.	9
		Setiap individu anggota percaya bahwa seluruh rekan kerjanya dapat saling berkoordinasi sehingga proses penerapan perubahan berjalan lancar.	10
		Setiap individu anggota termotivasi untuk menerapkan proses perubahan.	11

3. 3. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu nonprobability sampling dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016) bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik Purposive Sampling adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *purposive sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu perusahaan yang memenuhi kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian

yaitu adalah Penyidik Polres Sleman dan Polsek di wilayah Sleman dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.5. Populasi Penelitian

No	Kantor	Jumlah Anggota
1	Polres Sleman	38
2	Polsek Sleman	8
3	Polsek Mlati	7
4	Polsek Depok Timur	8
5	Polsek Ngaglik	8
6	Polsek Pakem	7
7	Polsek Kalasan	8
8	Polsek Berbah	7
9	Polsek Prambanan	8
10	Polsek Gamping	7
11	Polsek Turi	8
12	Polsek Godean	7
13	Polsek Seyegan	7
14	Polsek Moyudan	7
15	Polsek Minggir Sendangrejo	7
16	Polsek Cangkringan	7
17	Polsek Ngeplak	8
18	Polsek Depok Barat	8
19	Polsek Bulak Sumur	8
20	Polsek Tempel	7
	Total	180

Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat digunakan rumus *slovin* yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 5 %. (Umar, 2002). Dari populasi sebanyak 180 maka untuk menentukan sampel dari suatu populasi digunakan perhitungan dengan rumus solving yaitu :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{180}{1 + (180 \times 0,05^2)} \\ &= 124,13 \text{ Dibulatkan } 124 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan sampel diperoleh hasil sebesar 124 pegawai sebagai responden.

3. 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis terhadap responden. Skala yang digunakan adalah skala 5 (skala likert). Skor terendah menunjukkan persepsi Sangat Tidak Setuju (STS) dan skor tertinggi menunjukkan persepsi Sangat Setuju (SS)
2. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari data organisasi, dan referensi lainnya yang berkaitan dengan tema penelitian.

3. 5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas alat ukur adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, jika alat tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud pengukuran tersebut (Azwar, 2003a). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *SPSS 12.0 Windows version* untuk menguji validitas alat ukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi.

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *SPSS 22.0 Windows Version* untuk menguji validitas alat ukur dengan uji statistik *Alpha Cronbach*. Sekaran (2003) mengategorikan nilai *Cronbach's alpha* berdasarkan tabel 3.3.

Tabel 3.6 Tabel Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	Deskripsi
0,8 – 1,0	reliabilitas baik
0,6- 0,79	reliabilitas diterima
<0,6	reliabilitas tidak diterima

Sekaran (2003)

3. 6. Alat Analisis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan alat analisis regresi linier berganda. Adapun

persamaan regresi linier berganda yang menjadi model analisis adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \varepsilon_1$$

$$Z = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.Y + \varepsilon$$

Keterangan :

Z = Kesiapan individu untuk berubah

β_0 = Konstanta

β_{1-4} = Koefisien regresi untuk variabel ke-i

ε = Standar Error

X1 = *Self-efficacy*

X2 = Budaya organisasi

Y = Komitmen normatif

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk meyakinkan bahwa model regresi yang diperoleh mempunyai kemampuan prediktif serta memenuhi asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi heterokedasitas dan multikolinearitas. Sebuah model regresi yang baik harus bebas dari penyimpangan asumsi

klasik. Jika terjadi penyimpangan asumsi maka model regresi yang diperoleh tidak bermanfaat untuk mengambil keputusan.

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis menggunakan SPSS.

Multikolonieritas adalah korelasi antara variabel independen satu dengan yang lain. “Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”. Ada tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance Value* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independennya (Imam Ghozali, 2001).

b. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data adalah pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis (Arikunto, 2009). Uji normalitas pada

penelitian ini menggunakan 1-Sample *Kolmogorov-Smirnov* dalam SPSS, dengan hasil nilai Asymp. Signifikansi 0,05. Kriterianya adalah :

- Jika signifikansi > 0,05 maka distribusi dikatakan normal.
- Jika signifikansi < 0,05 maka distribusi dikatakan tidak normal.

c. Uji Gkejser Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain terjadi ketidaksamaan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan uji korelasi spearman. Uji korelasi Spearman adalah uji statistik yang ditujukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel berskala Ordinal. Rumus uji korelasi Spearman adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s = Koefisien Korelasi Spearman

$\sum d^2$ = Total Kuadrat slisih antar ranking

n = Jumlah Sampel Penelitian

Nilai korelasi berada diantara -1 dan 1. Jika bernilai 0 maka berarti tidak ada hubungan antara kedua variabel sedangkan jika korelasi bernilai 1 maka terdapat hubungan kuat antara kedua variabel

sedangkan jika bernilai -1 maka terdapat hubungan kuat negatif antara kedua variabel.

2. Uji Goodness of Fit (Kelayakan Model)

Uji Goodness of Fit digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Uji Goodness of Fit dapat dilakukan dengan metode statistik, yaitu melalui pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Menurut Ghozali (2011), perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

a. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan (Gujarati, 2003). Jika nilai R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya apabila hasilnya semakin kecil (mendekati nol) maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji F. (Supranto, 2004)

Dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka :

Ho diterima jika p value $> \alpha$

Ho ditolak jika p value $\leq \alpha$

3. Uji t. (Analisis Parsial)

Untuk menguji pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t (Supranto, 2004)

Dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka :

Ho diterima jika p value $> \alpha (0,05)$

Ho ditolak jika p value $\leq \alpha (0,05)$