

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Fakultas Ekonomi UII, Condong Catur, Depok, Sleman Yogyakarta 55283

Telepon : (0274) 881546 – 885376 – 884019

Fax : 882589

Email : [fe@uii.ac.id](mailto:fe@uii.ac.id)

#### **3.2. Gambaran Umum Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta**

Di UII, Fakultas Ekonomi merupakan fakultas yang paling tua didirikan bersamaan dengan berdirinya UII. FE UII menyelenggarakan berbagai program studi mulai dari Program Diploma III, Program Profesi, Program Strata 1, Program Strata 2 dan Program Strata 3. FE UII juga banyak meluncurkan produk inovasi unggulan dan menjadi pionir baik dilingkungan UII maupun di kalangan perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, bahkan sering menjadi rujukan belajar bagi perguruan tinggi negeri maupun swasta kota-kota lain. Salah satunya adalah Program Magister Manajemen FE UII yang merupakan Program Strata 2 yang awal di lingkungan perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Demikian halnya dengan Program Doktor Ilmu Ekonomi, menjadi produk unggulan FE UII yang juga merupakan program pionir. Pembukaan Program Internasional di FE juga merupakan program unggulan sekaligus pionir di antara program internasional perguruan tinggi, baik di Yogyakarta, maupun Indonesia.

Satu keunggulan FE UII adalah kompetensi lulusan. Kompetensi dibentuk melalui mata kuliah dengan pemberian muatan teknologi, muatan kesejarahan dan muatan globalisasi dan muatan keislaman. Keunggulan lain FE UII adalah adanya mata kuliah yang kandungannya sangat spesifik dan khas. Contoh, di Jurusan Manajemen ada empat konsentrasi studi yang lengkap, yakni Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pemasaran, Manajemen Keuangan dan Manajemen Operasional. Pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia ditawarkan matakuliah yang mengandung keahlian khusus yakni Manajemen Kompensasi, Manajemen Motivasi, sementara di Konsentrasi Pemasaran ada Pemasaran Jasa dan Manajemen Retail.

Berbagai jenis pelayanan ditawarkan Jurusan kepada mahasiswa. Seperti studi mandiri. Kesempatan belajar bagi dosen, untuk menempuh studi lanjut S2 dan S3 juga terbuka. Dalam kerangka manajemen organisasi, langkah-langkah ini menjadi masukan (*input*) penting bagi optimalnya proses, yang menghasilkan keluaran (*output*), dan menimbulkan dampak berupa manfaat (*outcomes*) jangka panjang bagi pihak-pihak yang terkait dengan organisasi (*stakeholders*) FE UII. Atas dasar pemikiran tersebut, penelitian ini ingin meneliti lebih mendalam konfigurasi proses yang terjadi di lingkungan internal organisasi FE UII sebagai organisasi unggul.

### **Visi dan Misi Organisasi**

Dengan visi untuk menjadi sebuah universitas yang berkualitas dunia dengan bercirikan menjunjung tinggi komitmen pada kesempurnaan dan risalah Islamiyah. Semangat tersebut telah terdokumentasikan dalam VISI yang telah

dideklarasikan dan akan terus disosialisasikan, yaitu: Terwujudnya UII sebagai Rahmatan lil'alam, memiliki komitmen pada kesempurnaan (keunggulan) risalah Islamiyah di bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan dakwah setingkat Universitas berkualitas di negara maju, dengan langkah awal mewujudkan sasaran mutu akademik. Dari sisi sarana dan prasarana, upaya pencapaian sasaran mutu tersebut dilakukan dengan mempersiapkan berbagai program sistem informasi manajemen yang berbasis pada penggunaan teknologi informasi dan komputer, baik yang berkait dengan bidang akademik beserta sarana dan prasarana lainnya seperti perpustakaan maupun dibidang administrasi dan keuangan.

### 3.3. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas :

#### 1. Variabel Bebas / Independent (X)

Variabel Independent terdiri atas :

- Struktur Organisasi Mekanistik ( $X_1$ )
- Struktur Organisasi Organik ( $X_2$ )

#### 2. Variabel Terikat / Dependent (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah kinerja organisasi. Terdiri atas :

- Kepuasan karyawan ( $Y_1$ )
- Produktivitas organisasi ( $Y_2$ )

### 3.4. Definisi Operasional Variabel

#### 3.4.1. Struktur Organisasi

Adalah bagaimana suatu tugas pekerjaan itu dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasi secara formal, sehingga dapat menghasilkan keluaran yang efisien dan efektif.

##### 3.4.1.1. Model mekanistik

Ditandai dengan departementalisasi yang besar, formalisasinya tinggi, jaringan informasi yang terbatas lebih dari atas ke bawah, partisipasi yang rendah dalam pengambilan keputusan.

##### Parameter :

##### 1. Keahlian yang sangat khusus dalam penyusunan departemen.

Yaitu adanya syarat-syarat tertentu untuk menduduki suatu posisi dalam organisasi sesuai dengan kebutuhan.

- Ada syarat pengetahuan yang mendalam untuk menduduki suatu jabatan
- Ada syarat ketrampilan yang sangat khusus

##### 2. Penyusunan anggota departemen dengan standar yang kaku.

Yaitu syarat-syarat kualitas minimum yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk menempati suatu departemen

- Ada pengetahuan minimal yang harus dimiliki karyawan untuk menempati suatu jabatan
- Ada standar ketrampilan yang minimal yang harus dimiliki karyawan

### 3. Rantai perintah yang jelas.

Yaitu kejelasan tentang apa yang harus dikerjakan, kepada siapa karyawan bertanggung jawab, dan apa wewenang mereka sebagai seorang karyawan

- Ada prosedur pemberian perintah yang jelas dalam organisasi
- Ada kejelasan apa saja yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan
- Ada kejelasan bagi karyawan kepada siapa ia harus bertanggung jawab
- Ada kejelasan tentang apa saja yang menjadi tanggung jawabnya

### 4. Pengawasan pada anggota organisasi dalam jumlah yang terbatas.

Yaitu didalam satu departemen seorang manajer hanya membawahi atau mengawasi karyawan dengan jumlah yang sedikit

- Pekerjaan karyawan dapat diawasi langsung oleh pimpinan
- Karyawan dapat melaporkan pekerjaan langsung kepada pimpinan
- Perintah dari pimpinan disampaikan kepada karyawan secara langsung

### 5. Adanya sentralisasi dalam pengambilan keputusan

Yaitu didalam pengambilan keputusan karyawan tidak dilibatkan, pengambilan keputusan dilakukan oleh manajer puncak.

- Bawahan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan
- Semua kegiatan dilaporkan langsung kepada pimpinan
- Karyawan tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide
- Gagasan dan kepentingan karyawan tidak dipertimbangkan

## 6. Penggunaan aturan organisasi yang tegas

Yaitu aturan organisasi dilakukan secara ideal, berdasarkan pada aturan yang sudah ada dan berlaku

- Hukuman diberlakukan kepada seluruh karyawan tanpa pandang bulu
- Tidak ada keringanan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan
- Penghargaan diberikan tanpa melihat status jabatan
- Aturan organisasi dijalankan secara tegas

### 3.4.1.2. Model organik

Adalah organisasi tanpa batas yang menggunakan hierarki lintas fungsi, hierarki lintas team, formalisasi rendah, memiliki informasi yang komprehensif – lebih menggunakan komunikasi lateral/setara, partisipasi yang tinggi dalam pengambilan keputusan.

#### **Parameter :**

#### 1. Keahlian lintas bagian dalam penyusunan departemen

Yaitu di dalam penyusunan departemen, atasan tidak memperhatikan keahlian para karyawannya

- Tidak ada syarat pengetahuan yang mendalam untuk menduduki suatu jabatan
- Tidak ada syarat ketrampilan yang sangat khusus

## 2. Penyusunan anggota departemen yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

Yaitu syarat-syarat karyawan yang ditempatkan didepartemen disesuaikan terhadap kebutuhan organisasi

- Tidak ada pengetahuan minimal yang harus dimiliki karyawan untuk menempati suatu jabatan
- Tidak ada standar ketrampilan yang minimal yang harus dimiliki karyawan

## 3. Aliran informasi yang bebas

Yaitu informasi yang didapatkan oleh karyawan berasal dari mana saja, tidak terfokus hanya pada atasan

- Tidak ada prosedur pemberian perintah yang jelas dalam organisasi
- Tidak ada kejelasan apa saja yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan
- Tidak ada kejelasan bagi karyawan kepada siapa ia harus bertanggung jawab
- Tidak ada kejelasan tentang apa saja yang menjadi tanggung jawabnya

## 4. Pengawasan pada anggota organisasi dalam jumlah yang besar

Yaitu jumlah karyawan yang dipimpin oleh pimpinan sangat banyak, sehingga bawahan sulit untuk melakukan komunikasi. Di dalam departemen ini karyawan sangat menguasai pekerjaannya

- Pekerjaan karyawan tidak dapat diawasi langsung oleh pimpinan
- Karyawan tidak dapat melaporkan pekerjaan langsung kepada pimpinan

- Perintah dari pimpinan tidak disampaikan kepada karyawan secara langsung

#### 5. Adanya desentralisasi dalam pengambilan keputusan

Yaitu setiap orang berhak untuk mengambil keputusan

- Bawahan selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan
- Semua kegiatan tidak dilaporkan langsung kepada pimpinan
- Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide
- Gagasan dan kepentingan dari karyawan dipertimbangkan

#### 6. Penggunaan aturan organisasi yang luwes

Yaitu aturan organisasi dilakukan secara luwes, dapat disesuaikan dengan keadaan yang sedang terjadi

- Hukuman tidak diberlakukan kepada seluruh karyawan secara adil, namun ada beberapa kasus perkecualian
- Ada keringanan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan
- Penghargaan diberikan dengan melihat status jabatan
- Aturan organisasi dijalankan secara luwes

### 3.4.2. Kinerja organisasi

#### 3.4.2.1. Kepuasan karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan, persepsi atau cara pandang karyawan yang bersifat positif mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja ditentukan oleh banyak faktor, dan berbeda-beda untuk tiap-tiap individu. Seorang karyawan yang

merasa apa yang diharapkannya dalam pekerjaannya sudah sesuai dengan apa yang diterimanya akan cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya, atau sering dikenal dengan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*). Semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin besar juga kemungkinan dia akan memiliki kinerja dan prestasi yang tinggi juga. Selain itu kepuasan kerja seseorang juga berkaitan dengan apa yang menjadi motivasi kerja individu tersebut, bila apa yang menjadi motivasi seorang karyawan tersebut telah terpenuhi. Adapun indikator dari adanya kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah:

### **1. Gaya supervisi atau kepemimpinan**

Supervisi berkaitan dengan pola-pola pengarahan serta sistem pengawasan kerja yang dilakukan oleh supervisor (penyelia) atau atasan seorang karyawan, gaya supervisi sangat menentukan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.

- a. Pimpinan mendorong serta memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan karir.
- b. Menyukai adanya supervisi yang baik.
- c. Menyukai adanya supervisi teratur dari atasan.
- d. Menyukai adanya supervisi yang transparan.

### **2. Minat intrinsik karyawan terhadap pekerjaannya.**

Minat intrinsik berkaitan dengan minat terdalam dari seorang individu, minat intrinsik ini tentu saja sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja seorang

karyawan. Minat intrinsik menunjukkan motivasi seseorang yang tercermin dalam perilakunya ditempat kerja.

- a. Selalu mendapatkan pengalaman dalam menjalankan pekerjaan.
- b. Menyukai pekerjaan, karena sesuai dengan latar belakang pendidikan.
- c. Bangga bisa bekerja pada posisi kerja serta organisasi yang sekarang.

### 3. Jumlah tantangan atau perubahan.

Tantangan dan perubahan menjadi salah satu sumber motivasi seorang karyawan, dimana tantangan dan perubahan dalam pekerjaan akan menjadi faktor utama yang dapat memotivasi seorang karyawan dalam bekerja, pada saat berbagai *financial reward* sudah merupakan hal yang memang sewajarnya diterima seorang karyawan dalam bekerja.

- a. Pekerjaan penuh dengan tantangan yang tak terduga sebelumnya.
- b. Perubahan yang dinamis dari lingkungan kerja dan kondisi kerja membuat selalu bersemangat.

### 4. Keterpaduan kelompok kerja.

Kohesivitas atau keterpaduan juga dapat menjadi faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja seorang karyawan. Dimana dari keterpaduan tersebut maka biasanya karyawan akan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, yang hasil akhirnya adalah kepuasan kerja.

- a. Teman sekantor membuat selalu bersemangat dalam bekerja.
- b. Teman sekantor sering membantu pada saat dibutuhkan.

### **5. Beban kerja dan tekanan.**

Beban kerja dan tekanan yang dihadapi oleh seorang karyawan tentu saja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Beban kerja dan tekanan yang terlalu besar akan menurunkan kepuasan kerja begitu juga sebaliknya apabila beban kerja serta tekanan yang terlalu kecil kadangkala juga dapat menurunkan kepuasan kerja. Untuk itulah beban kerja dan tekanan harus dikelola dengan sebaik mungkin.

- a. Puas dengan jumlah tugas dan pekerjaan sekarang.
- b. Tugas dan pekerjaan yang dibebankan perusahaan tidak terlalu berat dan tidak terlalu ringan.
- c. Cukup puas apabila dapat selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

### **6. Martabat atau status pekerjaan yang dikaitkan dengan jenis status yang lain.**

Martabat atau status pekerjaan seseorang sangat erat hubungannya dengan jenis status-status yang lain diluar tempat kerja seseorang yang bersangkutan. Dimana pekerjaan seseorang kadangkala akan dijadikan sebagai salah satu sumber status ditempat tinggal seseorang yang bersangkutan.

- a. Dengan posisi kerja sekarang ini, merasa terhormat dilingkungan tempat tinggal.
- b. Jenis pekerjaan ini membuat saya merasa memiliki status sosial yang tinggi.

### 7. Jenis tingkat imbalan kerja.

Jenis tingkat imbalan kerja yang diterima oleh karyawan suatu perusahaan, dimana jenis-jenis *reward* baik yang finansial ataupun non-finansial akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan.

- a. Puas dengan segala sistem *reward* yang telah diberikan perusahaan.
- b. Gaji yang diterima lebih tinggi daripada perusahaan lain pada posisi yang sama.

### 8. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

Seperti kita ketahui bersama, bahwa partisipasi merupakan salah satu cara agar segala sesuatu dapat diterima bersama-sama, demikian juga dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan perusahaan. Dimana semakin partisipatif suatu keputusan yang diambil, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan.

- a. Tanpa memandang status dan kedudukan karyawan, pimpinan selalu mengajak dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.
- b. Merasa dihargai dalam bekerja, karena selalu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.

#### 3.4.2.2. Produktivitas organisasi dalam perspektif karyawan

##### Parameter :

1. Kuantitas : hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler yang telah menjadi tugas rutin

- a. Jam Kerja Rutin
  - b. Jam kerja tambahan absensi
  - c. Tingkat kehadiran karyawan
  - d. Kedisiplinan karyawan
  - e. Kemampuan kerja cepat sesuai standar
  - f. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kualitas : Hal yang berkaitan dengan bagaimana penguasaan keterampilan, kecepatan dalam bekerja, keterampilan dalam kerja.
- a. Adanya kemampuan teknik
  - b. Keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan
  - c. Pengalaman kerja
  - d. Pengetahuan dalam menguasai pekerjaan
  - e. Pemahaman dalam pelaksanaan pekerjaan
  - f. Kemampuan dalam kerja
  - g. Tingkat kerapihan yang tinggi
  - h. Kehandalan karyawan

### 3.5. Klasifikasi responden

#### 3.5.1. Variabel Demografi Responden

Sondang P. Siagian (2004 : 81) mengemukakan bahwa seseorang manajer dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahannya merupakan hal yang teramat penting bagianya untuk mengenal para

- a. Jam Kerja Rutin
  - b. Jam kerja tambahan absensi
  - c. Tingkat kehadiran karyawan
  - d. Kedisiplinan karyawan
  - e. Kemampuan kerja cepat sesuai standar
  - f. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kualitas : Hal yang berkaitan dengan bagaimana penguasaan keterampilan, kecepatan dalam bekerja, keterampilan dalam kerja.
- a. Adanya kemampuan teknik
  - b. Keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan
  - c. Pengalaman kerja
  - d. Pengetahuan dalam menguasai pekerjaan
  - e. Pemahaman dalam pelaksanaan pekerjaan
  - f. Kemampuan dalam kerja
  - g. Tingkat kerapihan yang tinggi
  - h. Keandalan karyawan

### 3.5. Klasifikasi responden

#### 3.5.1. Variabel Demografi Responden

Sondang P. Siagian (2004 : 81) mengemukakan bahwa seseorang manajer dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahannya merupakan hal yang teramat penting bagianya untuk mengenal para

anak buahnya. Semakin mendalam semakin baik salah satunya adalah memahami karakteristik demografinya

### 1. Jenis kelamin

Seorang karyawan biasanya lebih bekerja keras karena mereka sebagai kepala keluarga sedangkan karyawan biasanya dikaitkan dengan rasa tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga sehingga mereka diharuskan mendahulukan pengurusan rumah tangga dari pada manajer karier. Dengan demikian sebaiknya jenis kelamin para pekerja mendapat perhatian secara wajar dan perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab.

### 2. Usia

Mengetahui usia bawahan adalah sangat penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan umur dengan tingkat kedewasaan seseorang, maksudnya adalah kedewasaan teknis dalam arti keterampilan melaksanakan tugas maupun kedewasaan psikologis.

### 3. Status kerja

Status kedudukan seseorang menyukan tugas dan tanggung jawab yang di embannya, dengan adanya perbedaan tersebut nantinya akan terjadi saling dukung antara status yang satu dengan yang lainnya, sehingga target kerja yang telah ditetapkan dapat tercapai.

#### 4. Pendidikan

Tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi dapat menimbulkan ketidakpuasan dimana secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja.

#### 5. Masa kerja

Masa kerja seseorang dalam organisasi itu dapat menjadi salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasi.

### 3.5.2 Parameter dari karakteristik responden

1. Jenis Kelamin
  - a. Pria
  - b. Wanita
2. Usia
  - a. Kurang dari 25 tahun
  - b. 25-30 tahun
  - c. 30-40 tahun
  - d. Diatas 40 tahun/lebih
3. Status Kerja
  - a. Pegawai tetap
  - b. Pegawai kontrak
4. Pendidikan
  - a. Sarjana (S1, S2, S3)

- b. Diploma I, II dan III
  - c. SMU dan SMK
  - d. SLTP
5. Masa Kerja
- a. Kurang dari 5 tahun
  - b. 5-10 tahun
  - c. 10-15 tahun
  - d. Lebih dari 15 tahun

### **3.6. Populasi dan Sampel penelitian**

#### **3.6.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2005: 55). Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan FE UHI. Jumlah seluruh pegawai tetap edukatif dan administratif adalah 178 orang yang terdiri dari karyawan edukatif 98 orang dan karyawan administratif 80 orang.

#### **3.6.2. Sample Penelitian (*Sampling*)**

Sampel adalah sebagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono 2005:56). Karena keterbatasan tenaga dan waktu maka peneliti menggunakan sampel yang ada dari populasi tersebut.

Didalam penelitian ini terdapat dua kelompok sampel. Pertama, pegawai edukatif dan yang kedua, pegawai administrasi.

Dalam penelitian tidak semua pegawai FE UII menjadi Responden penelitian, hanya diambil sebagian yang dapat mewakili populasi. Metode sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* (pengambilan sampel berdasarkan tingkat pendidikan). penulis memutuskan menggunakan metode dikarenakan metode tersebut dianggap telah mewakili seluruh populasi yang ada dikarenakan obyek penelitian banyak jumlahnya dan waktu penelitian yang terbatas. Dengan pertimbangan di atas, dan kemampuan menyebarkan kuesioner bagi responden yang sangat terbatas, maka jumlah sampel pada pegawai administrasi ditetapkan 70 orang. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada tingkat pendidikan masing-masing karyawan. Sedangkan responden untuk wawancara diambil secara acak dari karyawan edukatif. Pegawai edukatif sebanyak 10 orang dengan menggunakan metode *key person* berdasarkan masa kerja di FE UII.

### **3.7. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.7.1. Jenis Data**

##### **3.7.1.1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang diamati dan dicatat. Dalam hal ini data tersebut diperoleh melalui wawancara dengan pegawai edukatif maupun pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia secara langsung dengan responden dan dilengkapi dengan daftar pertanyaan tentang struktur organisasi dan kinerja organisasi dengan menggunakan skala likert.

### 3.7.1.2. Data Sekunder

Data sekunder umumnya berupa bukti catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data ini dapat berupa angka-angka atau informasi dan dokumentasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia meliputi sejarah Universitas Islam Indonesia, lokasi, personalia, dan lain sebagainya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

### 3.7.2. Metode Pengumpulan Data

#### 3.7.2.1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan kepada objek penelitian. Pada wawancara ini digunakan bentuk pertanyaan-pertanyaan yang *structure-disguised* (J. Supranto, 2001:70), dimana pewawancara / peneliti menggunakan suatu daftar pertanyaan (*stuctured*) sebagai petunjuk sehingga tidak akan menanyakan yang bukan-bukan. Dalam hal ini tipe pertanyaan yang digunakan berupa jawaban terarah/*direct response* (J. Supranto, 2001 :82) dimana untuk jenis pertanyaan ini sudah sedikit diarahkan atau tidak terlalu luas.

Karyawan edukatif yang akan di wawancara menggunakan metode *key person*, yaitu metode dengan mewawancarai responden yang mewakili populasi baik yang sebelumnya pernah terlibat dalam struktur organisasi FE UII maupun pegawai edukatif yang belum pernah terlibat dalam struktur.

### 3.7.2.2. Pengisian Kuesioner

Angket adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang secara langsung diberikan kepada responden. Daftar pertanyaan tersebut meliputi variabel-variabel penelitian yang hendak diteliti. Responden sebagai bagian dari populasi yang terpilih sebagai sampel atau dapat juga diartikan sebagai orang yang memberikan jawaban dalam daftar pertanyaan. Untuk menyelesaikan masalah penelitian dan mempermudah analisis data, maka variabel-variabel yang digunakan harus diukur terlebih dahulu. Pengukuran disini dimaksudkan untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif, karena data kuantitatif dapat dijadikan sebagai alat pembuktian melalui angka-angka untuk mendapatkan kesimpulan secara lebih kongrit dan dapat diperoleh gambaran terhadap suatu aktivitas dengan lebih pasti, dengan demikian akan dapat menghilangkan keraguan dalam pengambilan keputusan.

Pertanyaan dalam kuisisioner meliputi variabel yang sedang diteliti yakni variabel independen dan variabel dependen. Kuisisioner disusun dengan sistematika sebagai berikut (terlampir) :

1. Bagian pertama, pertanyaan tentang identitas responden (jenis kelamin, usia, status kerja, pendidikan, masa kerja)
2. Bagian kedua, pertanyaan yang berhubungan dengan variabel independen dan dependen.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, untuk bobot nilai jawaban dari kuesioner variabel dependent adalah:

- Jawaban SS (Sangat Setuju) Diberi nilai 4
- Jawaban S (Setuju) Diberi nilai 3
- Jawaban TS (Tidak Setuju) Diberi nilai 2
- Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) Diberi nilai 1

Jawaban untuk Variabel independent:

- Jawaban SS (Sangat Setuju) Diberi nilai 5
- Jawaban S (Setuju) Diberi nilai 4
- Jawaban R (Ragu-ragu) Diberi nilai 3
- Jawaban TS (Tidak Setuju) Diberi nilai 2
- Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) Diberi nilai 1

### 3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk menguji apakah daftar angket yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam tiap variabel penelitian, baik itu untuk variabel bebas ataupun untuk variabel terikatnya, sah (*valid*) dan andal (*reliabel*) bila digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data penelitian, maka akan digunakan dua alat uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Atau dapat dikatakan bahwa dua alat uji instrumen penelitian tersebut ditujukan untuk mengetahui apakah daftar pertanyaan dan pernyataan yang dibuat memang benar-benar dapat mewakili indikator-indikator yang ada pada setiap variabel penelitian, dan alat uji yang digunakan adalah:

### 3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk menilai kesahihan setiap item yang digunakan dalam penelitian. Sehingga hasil akhir yang didapat dari uji validitas instrumen adalah item-item yang mempunyai nilai korelatif yang ditetapkan.

Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan skor butir X terhadap skor total instrument Y dengan menggunakan rumus *product moment* dari *pearson* dengan perhitungan melalui koefisien penentuan (*Coefficient of Determination*) yang diberi notasi  $r^2$ . Dengan menetapkan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, maka suatu butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika tingkat sigfikansinya  $< 0,05$

Rumus uji validitas instrumen korelasi *product moment* (Umar, 2004:195):

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

keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi sederhana antara skor x dengan skor y
- $N$  = jumlah subyek
- $x$  = skor tiap item
- $y$  = skor total

### 3.8.2. Hasil Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya jika rangkaian penelitian yang dilakukan harus baik juga. Perencanaan yang matang dan mutlak dilakukan, lalu alat-alat yang digunakan juga harus dalam kondisi baik. Oleh karena itulah seringkali sebelum penelitian dilakukan pengujian terhadap alat-alat yang digunakan dalam penelitian, supaya data-data yang diperoleh valid dan reliabel. Jumlah untuk uji validitas dan reabilitas adalah 30 orang. Adapun jumlah pertanyaan.

Tabel 3.1 Distribusi pernyataan berdasarkan variabel

Variabel	Jumlah
Struktur Organisasi Mekanistik ( $X_1$ )	19
Struktur Organisasi Organik ( $X_2$ )	19
Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ )	20
Produktivitas Organisasi dalam perspektif karyawan ( $Y_2$ )	14
Total butir	72

Sumber : data primer

Uji validitas penelitian ini di hitung setiap item atau variabel yang terdiri dari variabel struktur organisasi mekanik, struktur organisasi organik, dan variabel kinerja organisasi yang terdiri dari kepuasan kerja karyawan dan produktivitas organisasi dalam perspektif karyawan.

Data yang diambil dari 30 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan program spss 12.00. perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara  $r_{hit}$  dan  $r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel} = 0,239$  ( $df = \text{jumlah kasus} - 5 = 30 - 2 = 28$  pada  $\alpha = 0,05$ ). Bila  $r_{hit}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hit} > r_{tabel}$ ) maka

pertanyaan dianggap valid atau sah. Begitu juga sebaliknya, Bila  $r_{hit}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hit} < r_{tabel}$ ) maka pertanyaan dianggap gugur.

Perhitungan lebih lanjut dari setiap variabel Struktur Organisasi Mekanistik.

Tabel 3.2 validitas pernyataan  $X_1$  (Struktur Organisasi Mekanistik)

Pernyataan	$r_{hit}$	$r_{tabel}$	keterangan
X <sub>1.1</sub>	.452	0,239	Valid
X <sub>1.2</sub>	.372	0,239	Valid
X <sub>1.3</sub>	.418	0,239	Valid
X <sub>1.4</sub>	.410	0,239	Valid
X <sub>1.5</sub>	.723	0,239	Valid
X <sub>1.6</sub>	.484	0,239	Valid
X <sub>1.7</sub>	.489	0,239	Valid
X <sub>1.8</sub>	.408	0,239	Valid
X <sub>1.9</sub>	.326	0,239	Valid
X <sub>1.10</sub>	.461	0,239	Valid
X <sub>1.11</sub>	.638	0,239	Valid
X <sub>1.12</sub>	.474	0,239	Valid
X <sub>1.13</sub>	.412	0,239	Valid
X <sub>1.14</sub>	.560	0,239	Valid
X <sub>1.15</sub>	.484	0,239	Valid
X <sub>1.16</sub>	.416	0,239	Valid
X <sub>1.17</sub>	.250	0,239	Valid
X <sub>1.18</sub>	.371	0,239	Valid
X <sub>1.19</sub>	.206	0,239	Gugur

Sumber : data primer

Dari data diatas, terdapat 1 sampai 19 pernyataan pada lembar kuisioner.

Pernyataan variabel struktur organisasi mekanik dapat diketahui bahwa 18 butir pertanyaan valid dan 1 butir pertanyaan gugur yaitu pertanyaan X<sub>1,19</sub>.

Tabel 3.3 validitas pernyataan X<sub>2</sub> (Struktur Organisasi Organik)

Pernyataan	r <sub>hit</sub>	r <sub>tabel</sub>	keterangan
X <sub>2,1</sub>	.666	0,239	Valid
X <sub>2,2</sub>	.486	0,239	Valid
X <sub>2,3</sub>	.521	0,239	Valid
X <sub>2,4</sub>	.431	0,239	Valid
X <sub>2,5</sub>	.605	0,239	Valid
X <sub>2,6</sub>	.400	0,239	Valid
X <sub>2,7</sub>	.549	0,239	Valid
X <sub>2,8</sub>	.444	0,239	Valid
X <sub>2,9</sub>	.451	0,239	Valid
X <sub>2,10</sub>	.729	0,239	Valid
X <sub>2,11</sub>	.711	0,239	Valid
X <sub>2,12</sub>	.486	0,239	Valid
X <sub>2,13</sub>	.403	0,239	Valid
X <sub>2,14</sub>	.388	0,239	Valid
X <sub>2,15</sub>	.423	0,239	Valid
X <sub>2,16</sub>	.409	0,239	Valid
X <sub>2,17</sub>	.381	0,239	Valid
X <sub>2,18</sub>	.639	0,239	Valid
X <sub>2,19</sub>	.487	0,239	Valid

Sumber : data primer

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan validitas pernyataan struktur organisasi organik bahwa pernyataan 1 sampai 19 pada lembar kuisioner valid.

Tabel 3.4 Validitas pernyataan Y<sub>1</sub> (Kepuasan kerja karyawan)

Pertanyaan	R <sub>hit</sub>	r <sub>tabel</sub>	keterangan
Y <sub>1.1</sub>	.455	0,239	Valid
Y <sub>1.2</sub>	.676	0,239	Valid
Y <sub>1.3</sub>	.456	0,239	Valid
Y <sub>1.4</sub>	.305	0,239	Valid
Y <sub>1.5</sub>	.194	0,239	Gugur
Y <sub>1.6</sub>	.297	0,239	Valid
Y <sub>1.7</sub>	.484	0,239	Valid
Y <sub>1.8</sub>	.600	0,239	Valid
Y <sub>1.9</sub>	.506	0,239	Valid
Y <sub>1.10</sub>	.477	0,239	Valid
Y <sub>1.11</sub>	.494	0,239	Valid
Y <sub>1.12</sub>	.437	0,239	Valid
Y <sub>1.13</sub>	.104	0,239	Gugur
Y <sub>1.14</sub>	.157	0,239	Gugur
Y <sub>1.15</sub>	.264	0,239	Valid
Y <sub>1.16</sub>	.394	0,239	Valid
Y <sub>1.17</sub>	.456	0,239	Valid
Y <sub>1.18</sub>	.071	0,239	Gugur
Y <sub>1.19</sub>	.213	0,239	Gugur
Y <sub>1.20</sub>	.273	0,239	Valid

Sumber :data primer

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa dari 1 sampai 20 pernyataan Variabel Kepuasan kerja karyawan 15 pertanyaan adalah Valid dan 5 pertanyaan gugur yaitu  $Y_{1.8}$ ,  $Y_{1.13}$ ,  $Y_{1.14}$ ,  $Y_{1.18}$ ,  $Y_{1.19}$

Tabel 3.5 Validitas Pernyataan  $Y_2$   
(Produktivitas Organisasi dalam perspektif karyawan)

Pertanyaan	$r_{hit}$	$r_{tabel}$	keterangan
$Y_{2.1}$	.238	0,239	Gugur
$Y_{2.2}$	.487	0,239	Valid
$Y_{2.3}$	.461	0,239	Valid
$Y_{2.4}$	.414	0,239	Valid
$Y_{2.5}$	.504	0,239	Valid
$Y_{2.6}$	.769	0,239	Valid
$Y_{2.7}$	.793	0,239	Valid
$Y_{2.8}$	.679	0,3239	Valid
$Y_{2.9}$	.564	0,239	Valid
$Y_{2.10}$	.670	0,239	Valid
$Y_{2.11}$	.635	0,239	Valid
$Y_{2.12}$	.662	0,239	Valid
$Y_{2.13}$	.771	0,239	Valid
$Y_{2.14}$	.838	0,239	Valid

Sumber: data primer

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa dari 1 sampai 14 pernyataan Variabel Kepuasan kerja karyawan adalah 13 pertanyaan valid dan 1 pertanyaan gugur yaitu pertanyaan  $Y_{2.1}$

Setelah melalui perhitungan validitas dengan program spss 12.0 didapatkan hasil bahwa total 72 pernyataan dari variabel independen dan depenpen adalah valid dan

kemudian pernyataan dalam kuisioner bisa di ujikan pada sampel yang akan diteliti berikutnya.

### 3.8.3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya atau reliabel. Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus: formulasi koefisien alpha (*Cronbach* (Sugiyono 2005: 282)

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right\}$$

Keterangan :

- $r_i$  : Alfa Cronbach  
 $k$  : Mean kuadrat antara subyek  
 $\sum s_i^2$  : Mean Kuadrat kesalahan  
 $s_i^2$  : Varians total

Tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5%, dengan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika koefien alpha *Cronbach* positif  $\geq 0,6$  maka faktor tersebut reliabel
- Jika koefien alpha *Cronbach* negatif  $< 0,6$  maka faktor tersebut tidak reliabel

### 3.8.4. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.6 hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alfa
Struktur Organisasi Mekanistik	.908
Struktur Organisasi Organik	.885
Kepuasan kerja karyawan	.794
produktivitas organisasi dalam perspektif karyawan	.904

Sumber: data primer

### 3.9. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dalam analisis regresi, agar data menunjukkan hubungan yang valid atau tidak bias pada model yang digunakan. Adapun asumsi dasar yang harus dipenuhi tersebut antara lain meliputi tidak terjadi multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara variabel-variabel dalam model persamaan regresi.

#### 3.9.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana terdapat korelasi diantara variabel-variabel independen yang satu dengan yang lain sehingga bila nilai koefisien korelasi dari variabel independen mendekati satu atau sama dengan satu maka terdapat korelasi yang sempurna, akibatnya koefisien-koefisien regresi menjadi bias. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat pada nilai  $R^2$ -nya (*Person Correlation*). Selain itu dapat dideteksi juga dengan memperhatikan nilai *tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

*Person correlation* digunakan untuk mengetahui nilai koefisien korelasi antar variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi di atas 0,80, maka terdapat multikolinearitas yang berbahaya dalam model penelitian tersebut (Gujarati: 1995). Sedangkan jika dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai TOL adalah 0, maka terdapat kolinearitas yang tinggi dan sempurna antara variabel independen. Default SPSS bagi angka *tolerance* adalah 0,0001. Maka semua variabel yang akan dimasukkan dalam perhitungan model regresi adalah harus mempunyai *tolerance* (TOL) di atas 0,0001, maka tidak terdapat kolinearitas antara variabel independen. Selanjutnya, menurut Gujarati (1995) semakin besar nilai VIF maka semakin tinggi kolinearitas antara variabel independen. Sebagai batasan atas (*rule of thumb*) dari nilai VIF adalah 10, maka jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan kolinearitas antara variabel independen.

Untuk mengatasi multikolinier dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memilih satu variabel yang memiliki nilai t-statistik yang paling tinggi kemudian variabel tersebut dihilangkan.
- b. Mencari variabel pengganti dan memasukkannya ke dalam persamaan atau menggabungkan variabel yang memiliki korelasi tinggi.
- c. Memperbanyak jumlah sample

### **Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antara

variabel bebas. Untuk lebih jelasnya nilai *tolerance* variabel struktur organisasi mekanik sebesar 0,726 atau 72,6%, variabel struktur organisasi organik sebesar 0,726 atau 72,6%. Sedangkan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas adalah variabel struktur organisasi mekanik sebesar (1,378), variabel struktur organisasi organik sebesar (1,378), yang artinya nilai VIF tersebut tidak lebih dari 5. Dengan demikian maka data tersebut tidak terkena penyakit multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai VIF < dari 5 artinya bahwa semua variabel penjelas/bebas yaitu kesempatan belajar individu ( $X_1$ ), belajar di tempat kerja ( $X_2$ ), iklim belajar ( $X_3$ ) dan struktur belajar ( $X_4$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas, sehingga tidak membahayakan interpretasi hasil analisis regresi.

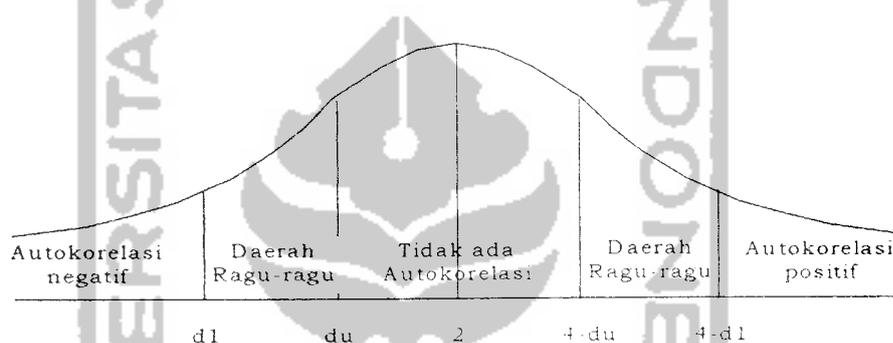
### 3.9.2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi karena adanya hubungan (korelasi) di antara anggota-anggota dari persamaan yang tersusun dalam rangkaian waktu (*time series data*) dan rangkaian ruang (*cross-sectional data*). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan data time series. Jika terjadi gejala autokorelasi dalam suatu model regresi, maka varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Lebih jauh, model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen tertentu. Cara mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson tesnya yang terdapat dalam hasil regresi. (Gujarati, 1995)

Kriteria pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

- $(4-D_L) < DW < 4$  :  $H_0$  ditolak, ada autokorelasi  
 $(4-D_u) < DW < (4-D_L)$  : Ragu-ragu  
 $D_u < DW < (4-D_u)$  :  $H_0$  diterima, tidak ada autokorelasi  
 $D_L < DW < D_U$  : Ragu-ragu  
 $0 < DW < D_L$  :  $H_0$  ditolak, ada autokorelasi

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam gambar di bawah ini:



Gambar 3.1 Gambar Daerah Autokorelasi

Autokorelasi terjadi karena adanya hubungan (korelasi) di antara anggota-anggota dari pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (*data time series*) dan rangkaian ruang (*data cross section*). Cara untuk melakukan pengobatan pada model regresi yang terkena autokorelasi adalah dengan menggunakan *first order autoregressive errors* atau  $ar(1)$ : (Gujarati, 1995: 408)

$$e_t = \rho e_{t-1} + v_t$$

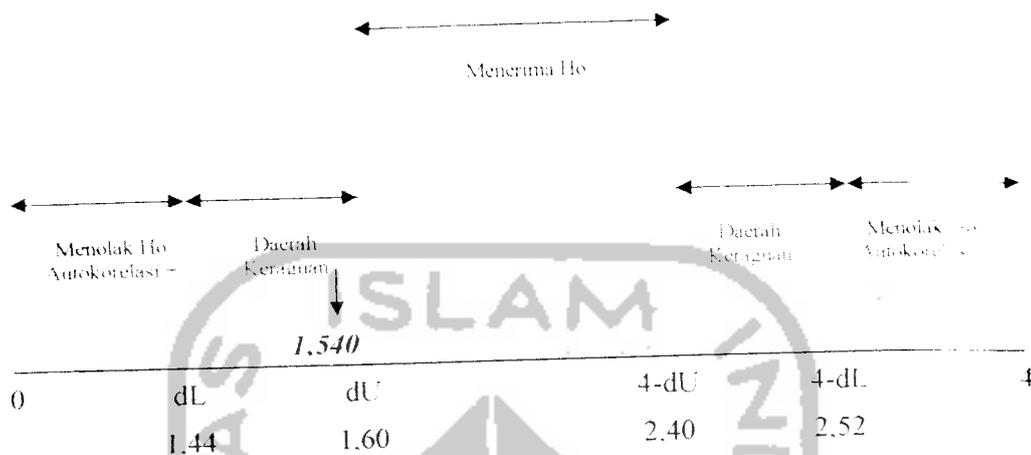
Dimana  $v_t$  merupakan identitas independen distribusi error, jika  $-1 < \rho < 1$  maka serial korelasi akan semakin mengecil. Untuk mempermudah dan memperoleh keakuratan hasil pengujian, akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

### Hasil Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk mengetahui terdapat tidaknya korelasi berantai diantara faktor-faktor yang mengganggu secara berurutan. Dalam penelitian ini, metode pengujian dengan menggunakan nilai statistik Durbin Watson ( $DW$ ). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, dilakukan pengujian terhadap nilai  $DW$  dan dibandingkan nilai  $D_U$  dan  $D_L$  dari tabel Durbin Watson.

Nilai Durbin Watson yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,540. Sedangkan dari tabel Durbin Watson untuk  $\alpha = 5\%$  dan sampel  $n = 70$ , dan  $k = 2$  diperoleh nilai  $D_L$  sebesar 1,48 dan  $D_U$  sebesar 1,60. Karena nilai  $DW$  pada model regresi (1,540) berada pada daerah antara  $D_L$  (1,48) dan  $D_U$  (1,60) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masuk dalam daerah keraguan, tetapi peneliti mengasumsikan autokorelasi tidak terjadi dalam model regresi tersebut. Sedangkan secara grafis, persamaan dan penolakan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.2  
Uji Durbin Watson



Menurut Situa Arie (1993:16) bahwa nilai DW test tidak relevan untuk digunakan dalam penaksiran model regresi yang menggunakan Cross Section Data sehingga dengan tidak adanya kesimpulan tersebut diabaikan keberadaannya.

### 3.9.3. Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah situasi dimana varian ( $\sigma^2$ ) dari faktor pengganggu atau *disturbance term* adalah sama untuk semua observasi X. Penyimpangan terhadap asumsi ini yaitu disebut heteroskedastisitas yaitu apabila nilai varian ( $\sigma^2$ ) variabel tak bebas ( $Y_i$ ) meningkat sebagai akibat dari meningkatnya varian dari variabel bebas ( $X_i$ ), maka varian dari  $Y_i$  tidak sama. Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Park atau uji Park. Caranya dengan meregresi logaritma natural nilai residual yang telah

dikuadratkan dan variabel independen yang telah di logaritma naturalkan untuk memperoleh nilai  $t$  yang kemudian dilihat signifikansinya (Widarjono, 2005:149)

- Perumusan hipotesis:

$H_0$  : Homoskedastisitas (Varian ( $\sigma^2$ ) dari faktor pengganggu sama untuk semua observasi  $X_i$ )

$H_a$  : Heteroskedastisitas (Varian ( $\sigma^2$ ) dari faktor pengganggu tidak sama untuk semua observasi  $X_i$ )

- Kriteria pengujian:

Jika nilai signifikansi  $>$  dari 5% (0,05), maka tidak terdapat heterokedastisitas.

Jika nilai signifikansi  $<$  dari 5% (0,05), maka terdapat heterokedastisitas

#### **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heterogenitas varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sedangkan jika variansnya berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Cara untuk mengetahui apakah suatu model regresi mengalami problem heterokedastisitas atau tidak, dapat dilakukan dengan berbagai cara. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Park. Pengujian tersebut dilakukan dengan meregresikan nilai kuadrat residu ( $e_i$ ) yang sudah logaritma natural-kan terhadap variabel-variabel independen.

Jika terdapat nilai koefisien regresi yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa terjadi problem heterokedastisitas pada model regresi, sedangkan jika sebaliknya, hasil pengujian regresi tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heterokedastisitas pada model regresi tersebut. Dari hasil perhitungan dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5 (lihat lampiran V) diperoleh nilai signifikansi untuk pengujian regresi adalah sebesar 0,247 untuk Struktur Organisasi Mekanik ( $X_1$ ) dan 0,546 untuk Struktur Organisasi Organik ( $X_2$ ) yang mana keduanya berada di atas 0,05. Karena nilai signifikansi di atas 0,05, maka dapat dikatakan bahwa hasil korelasi tidak signifikan yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heterokedastisitas pada model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas untuk model ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.7 Uji Heterokedastisitas (Uji Park)

Variabel Independen (X)	Sig.t	Sig.	Kesimpulan
$X_1$	0,247	> 0,05	Tidak terdapat heterokedastisitas
$X_2$	0,546	> 0,05	Tidak terdapat heterokedastisitas

Sumber : data primer ( lampiran

Berdasarkan tabel 3.9 di atas, semua nilai signifikansi variabel independen > dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa model yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas adalah benar.

### 3.10. Metode Analisis Data

#### 3.10.1. Analisis Kualitatif

Dari hasil wawancara mendalam dengan berbagai pihak yang mewakili kepentingan penelitian dan data-data sekunder kemudian dianalisis untuk melihat aturan-aturan yang tersurat, maupun pengalaman para pengambil kebijakan di lingkungan FE UII, serta persepsi yang disampaikan para pegawai edukatif maupun para pegawai administratif kemudian dideskripsikan dan dianalisis untuk dicari benang merahnya.

Hal tersebut dilakukan untuk mencari Pengaruh struktur organisasi Terhadap Kinerja Organisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

#### 3.10.2 Analisis Kuantitatif

Penelitian mahasiswa bersifat korelasional. Dalam hal korelasional, maka analisis yang digunakan bersifat kuantitatif; yakni mencari besarnya hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang diteliti.

##### 3.10.2.1 Regresi linear Berganda

Model analisis regresi berganda ini dipilih untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik/turunnya) variabel Kinerja Organisasi, bila 2 variabel organisasi pembelajar atau lebih sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan), atau untuk mengetahui besarnya pengaruh dominan dari variabel organisasi pembelajar terhadap Kinerja Organisasi di FE UII

Formula dari model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut: (Sugiyono 2005 :251).  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$

Di mana :

$Y$  = Kinerja Organisasi

$a$  = Nilai  $Y$ , jika  $X_1 = X_2 = 0$

$b_1$  = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen ( $Y$ ) yang didasarkan pada variabel  $X_1$  (independen).

$b_2$  = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen ( $Y$ ) yang didasarkan pada variabel  $X_2$  (independen)

$X_1$  = Struktur Organisasi Mekanistik

$X_2$  = Struktur Organisasi Organik

### 3.10.2.2. Analisis Varians satu jalan (ANOVA)

Analisis ini dimaksudkan untuk menguji apakah ada perbedaan kinerja Organisasi FE UHI berdasarkan karakteristik demografinya. Rumus Analisis Varians satu jalan:

Tabel 3.8 tabel ringkasan anova untuk menguji hipotesis k sampel

Sumber Variasi	$dk$	Jumlah Kuadrat ( $JK$ )	$MK$	$F_h$	$F_{tab}$	Keputusan
Total	$N - 1$	$\sum(\sum X_{tot}^2) - \frac{(\sum X_{tot})^2}{N}$				
Antar Kelompok	$m - 1$	$\sum \sum \frac{(X_k)^2}{n_k} - \frac{(\sum X_{tot})^2}{N}$	$\frac{JK_{antar}}{m - 1}$	$\frac{MK_{antar}}{MK_{dalam}}$	Lihat F-tabel untuk 5% atau 1%	$F_h < F_{tab}$ $H_0$ diterima
Dalam Kelompok	$N - m$	$JK_{tot} - JK_{antar}$	$\frac{JK_{dalam}}{N - m}$			

Sumber : Sugiyono 2005:165

## Keterangan

- $N$  : Jumlah seluruh anggota sampel
- $m$  : Jumlah kelompok sampel
- $n$  : Jumlah seluruh anggota sampel
- $JK_{tot}$  : Jumlah kuadrat total
- $JK_{antar}$  : Jumlah Kuadrat dalam kelompok
- $MK_{antar}$  : Mean Kuadrat antar kelompok
- $MK_{dalam}$  : Mean Kuadrat dalam kelompok

Tarf signifikansi yang digunakan sebesar 5 %

 $H_0$  diterima jika  $F_{hit} \leq F_{tabc}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hit} > F_{tabc}$

### 3.10.2.3 Uji Hipotesis

#### 3.10.2.3.1 Uji $F$ (Serentak)

Uji hipotesis  $F$ -test bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. (Nugroho, 2005 :53)

Langkah-langkah dalam uji hipotesis serentak adalah sebagai berikut:

a. Menentukan formula hipotesis

$H_0 \rightarrow b_1 = b_2 = 0 \rightarrow$  Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen ( $X_n$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen ( $Y$ )

$H_a \rightarrow b_1 \neq b_2 \neq 0 \rightarrow$  Berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen ( $X_n$ ) secara bersama-sama atau minimal satu variabel independen terhadap variabel dependen ( $Y$ )

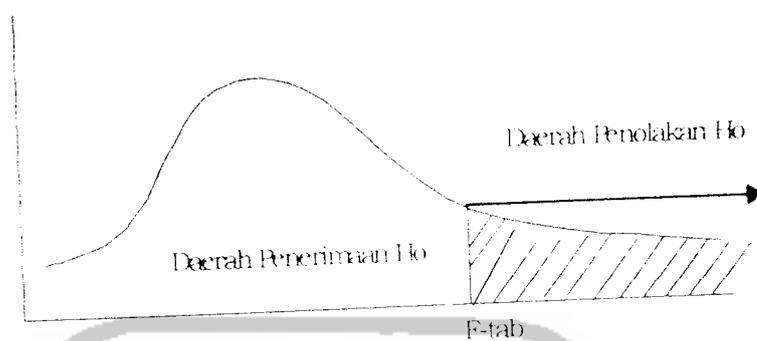
b. Menentukan *level of significant* dengan menggunakan  $F_{\text{tabel}}$  untuk

$d_k$  pembilang =  $k = 4$  dan  $d_k$  penyebut =  $(n - k - 1)$ . Dengan  $\alpha = 5\%$ .  $k$  adalah jumlah variabel dependen dan independen.

c. Menghitung  $F_{\text{hitung}}$  dengan rumus: (Zainal Mustafa, 1992, hal. 138)

$$F_{\text{hit}} = \frac{r^2 / (k)}{(1 - r^2) / (n - 1 - k)}$$

d. Membuat keputusan pengujian hipotesis:



Gambar 3.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$

Uji F Statistik Variabel  $X_1, X_2, X_3,$  dan  $X_4$  terhadap  $Y$

$H_0$  diterima jika :  $F_{hit} \leq F_{tab}$

$H_0$  ditolak jika :  $F_{hit} > F_{tab}$

### 3.10.2.3.2 Uji $t$ (Parsial)

T-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. (Nugroho, 2005: 54)

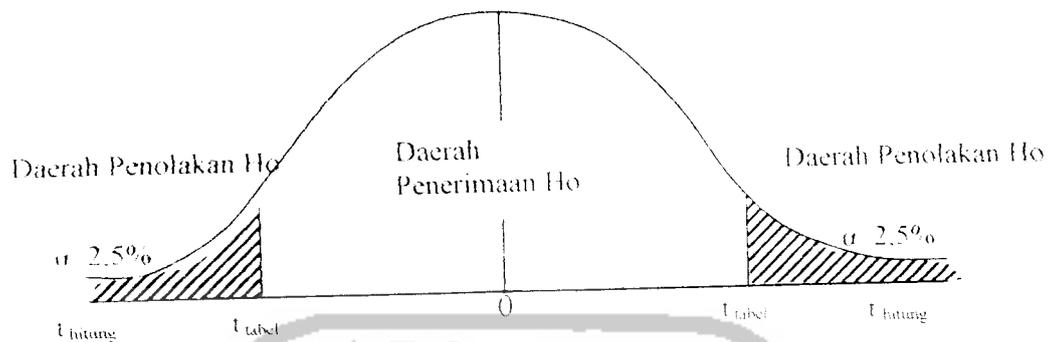
Langkah-langkah dalam uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

a. Menguji Koefisien Korelasi Parsial:

$$t = \frac{r_p \cdot \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

b. Menentukan level of significant dengan menggunakan t-tabel untuk  $d_f = k$ ,  $k$  merupakan jumlah variabel independen dan  $\alpha = 5\%$ .

c. Membuat keputusan pengujian hipotesis



Gambar 3.4 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$

Uji t-Statistik Variabel X terhadap Y

$H_0$  diterima jika :  $t_{hit} < t_{tab}$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hit} > t_t$

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA