

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2013:57). Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kasual adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi) menurut Sugiyono (2013: 59). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan Kompensasi (X3), terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta (BIF).

B. Objek dan Subjek Penelitian

Objek yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) Yogyakarta, sedangkan Subjek penelitian adalah karyawan BMT BIF Yogyakarta.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2013:117). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dari BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) Yogyakarta, dengan jumlah karyawan 75 orang. Pada penelitian ini menggunakan *sampling purposive*. *Sampling purposive* yaitu, tehnik pengambilan sampel dengan ketentuan tertentu, Sugiyono (2013:124). Ketentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada BMT BIF Yogyakarta.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah metode angket atau kuisioner terstruktur. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono (2013:199). Jawaban dari angket ini akan diukur dengan menggunakan *skala Likert* yaitu, digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2013:134). Jawaban atas item pertanyaan mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan skor 1 hingga 4 :

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. Sangat setuju | dengan skor 4 |
| 2. Setuju | dengan skor 3 |
| 3. Tidak Setuju | dengan skor 2 |

4. Sangat tidak setuju dengan skor 1

E. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, Sugiyono (2013 :193). Data primer yang didapatkan berasal dari tanggapan-tanggapan karyawan BMT BIF Yogyakarta terhadap variabel-variabel yang ada, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi finansial. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (Sugiono, 2009:193). Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh instansi, buku-buku, penelitian terdahulu dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen(X) dan variabel dependen(Y).

1. Variabel Independent / Bebas (X)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), Sugiyono (2013:61). Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel bebas yaitu :

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan ketertarikan pada sasaran bersama, melampaui syarat-syarat organisasi, yang dicapai dengan pengalaman sumbangan dan kepuasan dikelompok kerja. Sedangkan menurut Onong Uchjana (1986:2) kepemimpinan adalah kegiatan si pemimpin untuk mengarahkan tingkah laku orang lain ke suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi bisa dikatakan sebagai setir dalam jalannya semua aspek didalam organisasi tersebut. Karna seorang pemimpinlah yang mempunyai wewenang dalam mengarahkan, dan mendorong karyawannya untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu sangat memungkinkan jika gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB) di BMT BIF Yogyakarta. Untuk mengukur gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator antara lain :

- 1) Guiding Vision (visioner)
- 2) Passion (berkemauan kuat)
- 3) Integrity (integritas)
- 4) Trust (amanah)
- 5) Curiosity (rasa ingin tahu)

6) Courage (berani)

b. Budaya Organisasi (X2)

Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya, menurut Hofstede (1986:21) dalam Koesmono (2005:167). Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja, Molenat et.al (2002) dalam Koesmono (2005:168). Setiap organisasi pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda, karena budaya organisasi dijadikan setiap identitas diri organisasi tersebut. Budaya organisasi juga bersifat turun temurun dimana budaya ini dapat dijadikan acuan dalam bertindak, pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, sangat memungkinkan jika budaya organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada BMT BIF Yogyakarta. Adapun indikator- indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini adalah :

- 1) Jaminan diri (*self assurance*)
- 2) Ketegasan dalam bersikap
- 3) Kemampuan dalam pengawasan

- 4) Kecerdasaan emosi (*intellegence*)
- 5) Inisiatif (*initiative*)
- 6) Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement*)
- 7) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*)
- 8) Kebutuhan akan jabatan/ posisi (*need for power*)
- 9) Kebutuhan akan penghargaan (*need for reward*)
- 10) Kebutuhan akan rasa aman (*need for security*)
- 11) Kebutuhan akan

c. Kompensasi (X4)

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan, Mondy (2008:4) dalam Ika (2014:18). Kompensasi tidak hanya sekedar gaji yang setiap bulannya diberikan kepada karyawan, akan tetapi banyak macam dari kompensasi seperti *reward*, dan tunjangan. Suatu perusahaan harus sangat memperhatikan kompensasi yang diberikan atau yang ditawarkan kepada para karyawannya. Karena saat ini banyak para karyawan yang melihat dari sisi seberapa besarkah suatu perusahaan memberikan kompensasi terhadap karyawannya. Untuk mengukur

kompensasi indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kompensasi material
- 2) Kompensasi sosial
- 3) Kompensasi aktivitas

2. Variabel Dependen / Y

a. *Organizational Citizenship Behaviour / OCB*

Menurut Organ et.al (2006) dalam Meylia (2012:30) memaparkan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) membawa serta perilaku semaunya dalam membantu rekan kerja, supervisor, dan organisasi. Robins & Judge (2008:40) dalam Ika (2014:21) OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung fungsinya organisasi tersebut. Untuk mengukur OCB pada penelitian ini menggunakan indikator-indikator menurut Organ dalam Meylia (2013: 33) antara lain :

- 1) *Alturism*
- 2) *Courtesy*
- 3) *Sportmanship*
- 4) *Civic Curtue*
- 5) *Concientiousness*

Dari kerangka teori yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti meringkas dalam suatu tabel yaitu tabel definisi operasional variabel beserta indikator sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Variabel Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Gaya Kepemimpinan	Perilaku untuk membawa, mendorong, mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu yang menjadi target setiap perusahaan.	<i>Guiding vision</i> (visioner), <i>passion</i> (berkemauan kuat), <i>Trust</i> (amanah), <i>Curiosity</i> (rasa ingin tahu), <i>Courage</i> (berani).
2.	Budaya Organisasi	Berbagai interaksi diri ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok- kelompok orang dalam lingkungannya. Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh para individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja.	Jaminan diri (<i>self assurance</i>), ketegasan dalam bersikap (<i>decisiveness</i>), kemampuan dalam pengawasan (<i>supervisory ability</i>), kecerdasan emosi (<i>intellegence</i>), inisatif (<i>initiative</i>), kebutuhan akan pencapaian prestasi (<i>need for achievement</i>),

			kebutuhan akan aktualisasi diri (<i>need for actualization</i>), kebutuhan akan jabatan atau posisi (<i>need for power</i>), kebutuhan akan penghargaan (<i>need for reward</i>), kebutuhan akan rasa aman (<i>need for security</i>).
3.	Kompensasi	Seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.	Kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi aktivitas.
4..	<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	Perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung fungsinya organisasi tersebut.	<i>Altruism</i> (sifat mementingkan kepentingan orang lain), <i>courtesy</i> (sopan-santun), <i>sportmanship</i> (sikap sportif), <i>civic virtue</i> , <i>conscientiousness</i> (sifat berhati-hati).

G. Uji Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan. Valid artinya bahwa setiap item pertanyaan atau pernyataan yang tersaji dalam kuisisioner sudah mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti Sugiyono (2009:173). Uji validitas dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian *partial least square* (PLS) yang digunakan dengan media komputer. Dalam metode ini jika nilai loading faktor > 0.70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid, dan jika ada beberapa yang menghasilkan loading faktor > 0.60 masih dapat diterima menurut Hair et.al(2011) dalam Ghozali (2015:123).

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini uji reabilitas menggunakan metode *partial least squares* (PLS) dengan uji *composite reliability*, dan jika yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu diatas > 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel atau memenuhi uji reabilitas.

H. Teknik Analisis Data

1. Partial Least Squares

Pada penelitian ini alat yang digunakan untuk analisis data adalah *partial least square* PLS, PLS merupakan model analisis yang powerful dan sering disebut juga sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antara variabel eksogen Wold (1982) dalam Ghazali (2015:5). PLS juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*). Didalam PLS dikenal dengan dua macam evaluasi model yaitu, pengukuran *outer model* dan pengukuran *inner model*. *Outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksi dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentukan konstruk laten dan *composite reliability* serta cronbach alpha untuk blok indikatornya. Sedangkan *inner model* dilakukan untuk memprediksikan hubungan antar variabel laten. Inner model dievaluasi dengan melihat besarnya presentase *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen, Stone-Geisser (1975;1974) dalam Ghazali (2015:73).

2. Pengukuran Outer Model

Dalam pengukuran *outer model* dengan cara menguji validitas convergent dan discriminant. Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas convergent dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu nilai *loading factor* > 0.70 .

Validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Cara untuk menguji validitas discriminant dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70 .

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*, rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* > 0.70 , meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima Hair et al. (2006) dalam Jogiyanto (2014 : 62).

3. Pengukuran Inner Model

Dalam menilai *inner model* dengan PLS, dengan melihat nilai R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural (*inner model*). Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Rule of thumb R-Squares yang digunakan adalah sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah Chin(1998) dalam Ghazali (2015:81).

Dengan metode penelitian seperti ini maka terbentuklah kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 3.1 Kerangka Penelitian

