

BAB III

Metode Penelitian

A. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Banjarnegara dan Kabupaten Wonosobo. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan keuangan yang bekerja pada BMT di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo.

B. Jenis dan pengumpulan data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan metode tertentu. Sumber data primer dari penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian (responden) yang berasal dari pengisian kuisisioner.

C. Teknik pengambilan sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu tipe pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu, Sari dalam Prayudha (2014). Kriteria yang dimaksud terdiri dari 2 hal, yaitu:

1. BMT tempat responden berada merupakan BMT yang terletak di Kabupaten Banjarnegara dan Wonosobo, baik pusat maupun cabang.
2. Data kuisisioner yang dipakai adalah kuisisioner yang diisi oleh karyawan bagian akuntansi dan keuangan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan metode survei dengan teknik kuisisioner. Kuisisioner yang dimaksud merupakan butir-butir pernyataan yang ditujukan kepada para responden pada tiap-tiap variabel penelitian. Skala yang digunakan merupakan skala likert dengan jawaban bertingkat 5 kategori dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas 5 variabel, 4 variabel independen yaitu, etika kerja islam, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan.

1. Etika Kerja Islam

Etika kerja islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam. Variabel Etika kerja islam diukur menggunakan instrumen kuisisioner dari Zainuri (2011) yang di modifikasi.

Etika kerja islam diukur dengan menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) memiliki bobot nilai 5.
- b. Jawaban setuju (S) memiliki bobot nilai 4.
- c. Jawaban netral (N) memiliki bobot nilai 3.
- d. Jawaban tidak setuju (TS) memiliki bobot nilai 2.
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot nilai 1

2. Komitmen organisasi

Komitmen Organisasi menunjukkan keinginan yang kuat dari seseorang untuk mengikat diri pada organisasi tertentu dan selalu memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel komitmen organisasi diukur menggunakan instrumen kuisisioner dari Wicaksono (2014) yang di modifikasi.

Komitmen organisasi diukur menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) memiliki bobot nilai 5.
- b. Jawaban setuju (S) memiliki bobot nilai 4.
- c. Jawaban netral (N) memiliki bobot nilai 3.
- d. Jawaban tidak setuju (TS) memiliki bobot nilai 2.
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot nilai 1.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi kinerja pekerja tersebut. Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan instrumen kuisisioner dari Nursasongko (2012) yang di modifikasi.

Lingkungan kerja diukur menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) memiliki bobot nilai 5.
- b. Jawaban setuju (S) memiliki bobot nilai 4.
- c. Jawaban netral (N) memiliki bobot nilai 3.
- d. Jawaban tidak setuju (TS) memiliki bobot nilai 2.
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot nilai 1.

4. Kepuasan kerja

Menurut Luthans dalam Mahesa (2010), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan instrumen kuisisioner dari Mahesa (2010) yang di modifikasi.

Kepuasan kerja diukur menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) memiliki bobot nilai 5.
- b. Jawaban setuju (S) memiliki bobot nilai 4.
- c. Jawaban netral (N) memiliki bobot nilai 3.
- d. Jawaban tidak setuju (TS) memiliki bobot nilai 2.
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot nilai 1.

5. Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi (Setyorini dkk, 2012). Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan instrumen kuisisioner dari Nursasongko (2012) yang di modifikasi.

Kinerja diukur menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) memiliki bobot nilai 5.
- b. Jawaban setuju (S) memiliki bobot nilai 4.
- c. Jawaban netral (N) memiliki bobot nilai 3.
- d. Jawaban tidak setuju (TS) memiliki bobot nilai 2.
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot nilai 1.

F. Teknik analisis data

Ada dua syarat penting agar sebuah kuisisioner yang dipakai dalam penelitian dapat dipergunakan, yaitu valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan sebuah konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam mengukur. Pada penelitian ini, pengukuran validitas menggunakan metode analisis faktor.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui kuesioner reliable atau tidak reliable menggunakan Alpha Croanbach. Kuesioner dikatakan reliable jika Alpha Croanbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$. (Sunyoto dalam Akbar, 2012).

G. Uji Hipotesis dan Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, variabel-variabel yang akan dianalisis diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik agar model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (Ordinary Least

Square atau OLS) menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik atau BLUE (Best Linier Unbiased Estimator). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas (*Hair et al*, dalam Setyorini dkk, 2012).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model-model regresi, residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal yang dapat dilihat dari grafik normal plot. Jika penyebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka asumsi normalitas terpenuhi (Nazarudin, 2011).

b. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Melalui *Scatterplot* dapat dilihat jika sebaran titik-titik yang acak berada di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y maka bebas dari heterokedastisitas (Nazarudin, 2011).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikoloniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikoloniaritas dapat dilihat melalui nilai VIF. Jika $VIF < 10$ maka tingkat koloniaritas dapat toleransi (Nazarudin, 2011). Selain itu, nilai tolerance harus di atas 0,1.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji penerimaan hipotesis, penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Hipotesis akan diterima jika memiliki nilai signifikan $< 0,05$ dan nilai beta searah dengan arah hipotesis.

Adapun bentuk persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \text{EKI} + \beta_2 \text{KMO} + \beta_3 \text{LIK} + \beta_4 \text{KEP} + e$$

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Etika Kerja Islam

β_2 : Koefisien Komitmen Organisasi

β_3 : Koefisien Lingkungan Kerja

β_4 : Koefisien Kepuasan Kerja

EKI : Etika Kerja Islam

KMO : Komitmen Organisasi

LIK : Lingkungan Kerja

KEP : Kepuasan Kerja

e : Error