

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Universitas PGRI Palangkaraya dengan alamat Jalan Hiu Putih Palangkaraya.

3.1.2 Waktu penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan November 2018.

3.2 Obyek dan Subyek Penelitian

3.1.3 Obyek Penelitian

Sebagai obyek dalam penelitian ini adalah Universitas PGRI Palangkaraya.

3.1.4 Subyek penelitian

Sebagai subyek penelitian adalah para dosen di Universitas PGRI Palangkaraya.

3.3 Sampel Penelitian

Sampel penelitian ini merupakan seluruh Dosen Universitas PGRI Palangkaraya sebanyak 31 orang. Dengan teknik sampling *non probability sampling*, pengambilan sampel jenuh yang artinya semua Dosen di Universitas PGRI Palangkaraya menjadi responden dari penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti dan diperoleh langsung dari sumber asli (Mas'ud, 2004). Peneliti dalam penelitian ini mendapatkan data primer dari pengumpulan kuesioner yang sebelumnya diberikan kepada 31 Dosen Universitas PGRI Palangkaraya.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang merupakan sumber penelitian secara tidak langsung, melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) (Mas'ud, 2004). Data sekunder tidak perlu diolah kembali, data ini diperoleh dan dihimpun oleh pihak lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data disini ditujukan untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai arah hubungan antara pengaruh budaya organisasi, *QWL*, dan *OCB* pada kinerja dosen Universitas PGRI Palangkaraya. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan peneliti bertatapmuka langsung dengan 31 orang dosen Universitas PGRI

Palangkaraya. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* yang digunakan peneliti dengan kriteria pilihan jawaban dimana responden diminta untuk menggunakannya dalam menunjukkan respon atau sikap. Skala pengukuran ini terdiri dari label dengan deskripsi tertulis. Serangkaian tabel yang dimaksud adalah :

Tabel 3. 1 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : dibuat oleh Peneliti, 2018

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Bagaimana suatu variabel diukur adalah pengertian definisi operasional variabel (Singarimbun dan Effendi, 2000). Variabel tersebut harus diukur dengan parameter indikator-indikator yang dapat menjelaskan variabel yang dimaksud untuk melihat operasional suatu variabel. Defenisi operasional variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Kinerja Dosen (Z)	Mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Brahmasari dan Suprayetno, 2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pengetahuan dan keterampilan 4. Ketepatan waktu 5. Komunikasi (Robbin dan Mathis, 2002) 	Likert
2	Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem nanajemen organisasi, dan juga praktek-praktek manajemen dan perilaku yang membantu dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut (Denison, 2000).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individual initiative 2. Risk tolerance 3. Control 4. Communication pattern 5. Management support (Victor Tan dalam Wibowo, 2006) 	Likert
3	Quality of Work Life (X ₂)	QWL sebagai falsafah atau pendekatan yang mencakup banyak kegiatan berbeda ditempat kerja yang bertujuan untuk memajukan pertumbuhan dan martabat manusia , bekerjasama saling membantu,serta menganggap tujuan karyawan dan organisasi dapat berjalan bersama. (Flippo, 2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem imbalan yang inovatif 2. Lingkungan kerja 3. Restrukturisasi karyawan (Cascio Wayne, 1992) 	Likert

4	OCB (Y)	OCB merupakan perilaku di luar deskripsi kerja yang telah ditentukan perusahaan, namun memiliki dampak yang baik bagi perusahaan (Robbin 2006).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Altruism 2. Courtesy 3. Sportmanship 4. Conscientiousness 5. Civic virtue (Konovsky dan Organ, 1996)	Likert
---	---------	---	---	--------

Sumber : Dibuat untuk penelitian, 2018

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono(2010) teknik analisis data merupakan proses penelitian yang sangat sukar dilakukan hal ini lantaran membutuhkan kerja keras, pikiran yang kreatif dan kemampuan pengetahuan yang tinggi. Jumlah sampel penelitian yang sedikit, sehingga teknik analisis data yang tepat digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan aplikasi smart PLS 3.0.

PLS (*Partial Least Square*) merupakan salah satu metode alternative *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut(Siswoyo, 2016). PLS mampu mempertimbangkan semua arah koefisien secara bersamaan untuk memungkinkan analisis secara langsung dan hubungan palsu yang tidak dimiliki oleh analisis regresi (Birkinshaw *et al.*, 1995)

3.7.1 Analisis Deskriptif

Gambaran atau uraian tentang suatu kejadian yang dikumpulkan dalam penelitian yang didapat dari informasi analisis

empiris secara deskripsi (Supranto, 2000). Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden pada item-item yang terdapat dikuesioner. Selanjutnya peneliti akan mengolah data-data tersebut dengan cara dikelompokkan kemudian diberi penjelasan.

3.7.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan cara menganalisis data sampel dengan teknik statistik yang hasilnya digunakan untuk populasi (Sugiyono, 2009). Berdasarkan rumusan hipotesis yang telah dibuat, maka pada penelitian ini pengukuran analisis inferensial menggunakan *software SmartPLS (Partial Last Square)* dimulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

Model yang digunakan peneliti pada penelitian ini analisis data dengan *software SmartPLS* versi 3.0 yang dijalankan dengan media komputer. Menurut Ghozali (2006) *Partial Last Square* (PLS) dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural karena PLS merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan. Uji validitas dan uji reabilitas menggunakan model pengukuran

sedangkan untuk kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi) digunakan model struktural.

3.7.3 Pengukuran Model (Outer Model)

Didefinisikan bahwa setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya, model outer disebut juga *measurement model*. Nilai loading factor diamati untuk mengukur validitas. Untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya maka digunakan evaluasi pengukuran model yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Tahap evaluasi *convergent validity* yaitu: indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai *average variance extracted (AVE)*.

Sedangkan tahap *discriminant validity* yaitu melihat nilai *cross loading* kemudian korelasi antara konstruk dengan akar AVE dilakukan perbandingan. Apabila nilai *factor loading* indikator diatas 0,5 dan nilai t statistik lebih dari 2,0 maka indikator dapat dikatakan valid (yamin & Kurniawan, 2011). (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2008)

Kriteria dikatakan *reliable* (reliability) apabila nilai *cronbach's alpha* diatas 0,70. Dari output *AVE (Average variance extracted)* nilai *AVE* dapat dilihat, dikatakan *convergent validity*

yang baik apabila nilai *AVE* diatas 0,5. (Hoover, 2005 dalam yamin & Kurniawan, 2009)

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\lambda_i^2 + \sum_i var(\epsilon_i)}$$

Dimana λ_i : component loading ke indicator, dan $Var(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$

Nilai *AVE* harus lebih besar daripada 0,50. Nilai composite reliability (CR) dalam PLS dapat dihitung dengan rumus :

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i^2)^2}{(\sum \lambda_i^2)^2 + \sum_i var(\epsilon_i)}$$

Dikatakan *Discriminant validity* yang baik apabila *cross loading* setiap indikator yang mengukur konstraknya berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Bila akar *AVE* lebih besar dari korelasi antar konstruk maka dikatakan *discriminant validity* yang baik ini terlihat dari *square root AVE* yang membandingkan korelasi antara konstruk dengan konstruk akar *AVE* (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2008)

3.7.4 Pengukuran Model struktur (inner model)

Hubungan kausalitas antar variabel laten dapat diprediksi dengan menggunakan pengukuran model struktural. Parameter uji *t-statistic* diperoleh melalui proses *bootstrapping* untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Pathcoefficient menggambarkan besarnya pengaruh variabel exogen terhadap variabel endogen. T- statistic Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel exogen budaya organisasi (X1), QWL (X2), OCB (Y) terhadap variabel endogen Kinerja (Z). Berikut tabel Kriteria Penilaian Model SEM-PLS

Tabel 3. 3 Kriteria Penilaian Model SEM-PLS

Kriteria	Penjelasan
1	2
Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	
Loading factor	Nilai loading factor harus >0,70
Composite Reliability	Composite reliability mengukur internal consistency dan nilai harus >0,60
Average Variance Extracted	Nilai AVE harus > 0,50
Validitas Discriminat	Nilai akar kuadrat dari AVE harus > nilai korelasi antar variabel laten
Cross Loading	Merupakan ukuran lain dari validitas discriminat. Setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya, diharapkan setiap blok indikator memiliki loading yang lebih tinggi

Evaluasi Model Struktural	
R ² untuk variable laten endogen	Hasil R ² untuk mengetahui seberapa besar variable exogen menjelaskan variable endogen. Nilai R ² antara 0-1
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan bootstrapping yang juga menghasilkan nilai T (T-value)

Sumber : Chin (1998) dalam Ghozali (2014)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis inferensia yaitu:

1) Uji Validitas Model

Sejauh mana alat ukur mengukur construct yang akan diukur dapat dilihat dengan uji validitas. Skor masing-masing item dikorelasikan dengan total skor item pada satu variabel diukur dari pertanyaan-pertanyaan digunakan. Kevalidan dari instrument dilihat dari korelasi skor item lebih tinggi daripada interkorelasi antar item dan korelasi positif skor item dengan total skor.

Ghozali(2014) mengemukakan bahwa nilai loading factor harus lebih besar dari $> 0,70$ namun pada riset pada tahap pengembangan, nilai $0,50 - 0,60$ masih dapat diterima. Nilai AVE harus lebih besar dari $> 0,50$. Nilai akar kuadrat dari AVE (*validitas discriminat*) harus lebih besar dari $>$ nilai korelasi antarvariable laten. Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading yang lebih tinggi untuk setiap

variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya.

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel/handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Alat ukur tersebut dianggap handal atau reliabel apabila saat digunakan secara berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Suatu model/konstruk dikatakan reliabel jika nilai compositere liability maupun Cronbach structural $> 0,70$ (Ghozali, 2014)

3) Uji Model Struktural (inner model)

a) Pengujian koefisien determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan hubungan sempurna ($R^2=1$) atau tidak ($R^2=0$) antara variable eksogen budaya organisasi (X1), QWL (X2) dan OCB (Y) terhadap kinerja (Z). Jika nilai R^2 mendekati nol berarti kemampuan variable eksogen dalam menjelaskan variabel endogen amat terbatas. Jika mendekati 1 berarti

variable eksogen cukup kuat menjelaskan variable endogen.

Nilai R^2 dikalikan 100% menunjukkan besarnya persentase variabilitas konstruk variable laten dependen tertentu dapat dijelaskan oleh variabel laten independen tertentu, sedang $(1 - R^2)$ lainnya dijelaskan oleh variable lain di luar model yang diteliti. Kemudian dilakukan pengujian signifikansi pengaruh masing-masing variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik.

b) Pengujian Uji t-statistik

Uji t-statistik ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel2 eksogen budaya organisasi (X1), QWL (X2) dan OCB (Y) terhadap variabel endogen kinerja (Z).

Langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ artinya variable exogen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel endogen.

H1 : $\beta \neq 0$ artinya pengaruh yang signifikan secara parsial variabel exogen terhadap variabel endogen.

2. Menentukan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)
3. Menentukan nilai signifikansi :
 - a. Jika P-Value $\leq 0,05$ maka H0 ditolak (H1 diterima)
 - b. Jika P-value $> 0,05$ maka H0 diterima (H1 ditolak)
4. Membuat kesimpulan
 - a. Jika P-value $\leq 0,05$ maka H0 ditolak (H1 diterima) artinya variabel endogen dipengaruhi variabel eksogen secara parsial .
 - b. Jika P-value $> 0,05$ maka H0 diterima (H1 ditolak) artinya variabel endogen tidak dipengaruhi variabel eksogen secara parsial.
 - c. Melihat nilai koefisien determinasi (R^2) yg menunjukkan hubungan sempurna ($R^2=1$) atau tidak (R^2) antara variabel eksogen budaya organisasi (X1), QWL (X2) dan OCB (Y) terhadap kinerja (Z). Jika nilai R^2 mendekati nol berarti kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabelendogen amat terbatas. Jika mendekati 1 berarti variabel eksogen cukup kuat menjelaskan variabel endogen.

Berikut merupakan tabel yang menunjukkan pengambilan keputusan uji t-statistik :

Tabel 3. 4 Pengambilan Keputusan Uji t-statistik

NO	Hipotesis	Keputusan H_0 ditolak
1.	Ho : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen	P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H1 : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen	
2.	Ho : Quality of work life tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen	P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H2 : Quality of work life berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen	
3.	Ho : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior	P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H3 : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior	
4.	Ho : Quality of work life tidak berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior	P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H4 : Quality of work lifeberpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior	
5.	Ho : Organizational citizenship behavior tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen	P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H5 : Organizational citizenship behaviorberpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen	