

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Obyek dan Subyek Penelitian**

Subyek penelitian adalah Guru Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Obyek penelitian adalah Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini populasinya adalah semua guru yang mengajar di Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 95 orang.

Menurut Sugiyono (2012) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Semua populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sampel. Menurut Sugiono (2001) bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dinamakan dengan sampel jenuh.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang di peroleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas empat variabel yaitu Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organization citizenship Behavior* (OCB).

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data primer mengacu pada informasi yang di peroleh dari tangan pertama oleh peneliti (Sekaran dan Bougie, 2010). Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel etika kerja islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior* (OCB). Data ini diperoleh dari kuesioner yang dipersiapkan terlebih dahulu oleh peneliti dan di jawab oleh responden.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan metode survei yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2012) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini digunakan skala *Likert* (1-5 point) yakni kriteria 5= sangat setuju 4= setuju 3= cukup setuju 2= tidak setuju dan 1 sangat tidak setuju (Soemantri, 2006 dalam Mustofa 2014).

### 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini diklarifikasikan ke dalam variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen terdiri dari etika kerja Islam dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel endogen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan OCB.

#### 3.5.1 Etika Kerja Islam

**Tabel 3.1**

**Variabel dan Indikator Etika Kerja Islam**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Indikator</b>	<b>Notasi</b>
Etika Kerja Islam Perspektif Islam berupa nilai-nilai pedoman dan tuntunan dalam bekerja yang sejalan	Saya mengajar penuh semangat	EKI1
	Saya menyukai pekerjaan saya	EKI2
	Banyak manfaat yang saya peroleh dalam mengerjakan pekerjaan ini	EKI3
	Keadilan adalah hal yang penting dalam mengajar	EKI4

dengan ajaran Islam, bersumber dari Al-Quran dan Hadist yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebijakan (Yousef, 2001). Variabel etika kerja Islam diukur dengan menggunakan instrumen Ali (1988) yang telah disesuaikan dengan keperluan penelitian ini.	Saya mendidik murid untuk menjadi pribadi yang bermanfaat	EKI5
	Saya bekerja dengan kemampuan terbaik saya	EKI6
	Selain saya bekerja untuk Allah SWT saya bekerja untuk sesama manusia	EKI7
	Saya bekerja sesuai tuntunan dan ajaran Rasulullah SAW	EKI8
	Saya tidak akan menyia-nyiakan waktu yang ada dalam bekerja	EKI9
	Saya memberikan perhatian besar terhadap pekerjaan saya	EKI10
	Bagi saya kreatifitas menentukan masa depan saya	EKI11
	Kreatifitas yang saya lakukan merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan saya	EKI12
	Pekerjaan saya dapat memberikan kemajuan dalam kehidupan saya	EKI13
	Mengajar murid memberikan kemandirian dalam pekerjaan saya	EKI14
	Saya mengajar sesuai RPP dan silabus merupakan kunci sukses dalam mengajar	EKI15
	Saya bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawab saya	EKI16
	Niat bekerja saya karena Allah SWT memberikan nilai lebih pada pekerjaan saya.	EKI17

### 3.5.2 Kepuasan Kerja

**Tabel 3.2**  
**Variabel dan Indikator Kepuasan Kerja**

Variabel Penelitian	Indikator	Notasi
Kepuasan Kerja merupakan variabel sikap ( <i>attitudinal variable</i> ) yang merefleksikan apa	Saya merasa puas karena mengajar murid membuat saya sibuk dan merasa kurang waktu	KK1
	Saya merasa kecewa karena saya tidak mempunyai kesempatan untuk bekerja	KK2

yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya (Spector,2000 dalam Hidayat et al 2015).	secara mandiri (tidak terlalu banyak bimbingan dari atasan)	
	Saya merasa bahagia karena saya mempunyai kesempatan untuk berperan dalam membantu murid memahami pelajaran	KK3
	Saya merasa senang kerana mempunyai kesempatan untuk mengerjakan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu	KK4
	Saya merasa puas karena pengawasan terhadap guru dapat dilaksanakan dengan baik	KK5
	Saya merasa puas karena atasan saya mudah dan mampu mengambil keputusan	KK6
	Saya merasa senang karena pekerjaan ini tidak bertentangan dengan hati nurani	KK7
	Saya merasa bahagia karena pekerjaan ini dapat menjanjikan status kepegawaian saya yang lebih baik	KK8
	Saya merasa dapat pekerja dengan baik karena beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	KK9
	Saya merasa tidak mengalami kesulitan karena ada prosedur/aturan yang mudah dilaksanakan	KK10
	Saya merasa puas karena insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan	KK11
	Saya merasa termotivasi karena pekerjaan ini membuat saya lebih berkembang	KK12
	Saya merasa kecewa karena tidak diberi kesempatan untuk mengambil keputusan sesuai tugas dan wewenang saya	KK13
		Saya merasa senang karena pekerjaan ini mengharuskan saya untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja
	Saya merasa puas karena saat ini saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik seperti yang saya harapkan	KK15

	Saya merasa puas karena saya diberi kesempatan untuk memberikan masukan dalam penyusunan peraturan mengajar yang akan dilaksanakan	KK16
	Saya merasa tidak puas dengan kebijakan penugasan di sekolah ini	KK17
	Saya merasa puas terhadap sistem pengawasan mengajar murid yang dilakukan oleh pihak sekolah	KK18
	Saya merasa puas karena atasan saya slalu melakukan teguran pada guru yang melakukan kesalahan	KK19
	Saya merasa tidak puas dengan hasil penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh pihak sekolah	KK20

### 3.5.3 Komitmen Organisasi

**Tabel 3.3**  
**Variabel dan Indikator Komitmen Organisasi**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Indikator</b>	<b>Notasi</b>
Porter et al (1974) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.	Saya akan bahagia menghabiskan sisa karir saya menjadi guru	KO1
	Saya bangga menjadi guru di Muallimin	KO2
	Saya merasakan masalah di Muallimin adalah masalah saya juga	KO3
	Saya merasa menjadi bagian dari Muallimin	KO4
	Saya memiliki keterikatan secara emosional pada Muallimin	KO5
	Muallimin ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya	KO6
	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap Muallimin	KO7
	Saya tidak dapat membayangkan pekerjaan apa yang saya dapatkan apabila saya keluar dari pekerjaan ini	KO8
	Saya merasa berat meninggalkan pekerjaan saya di Muallimin	KO9

	Banyak hal dalam kehidupan saya yang akan terganggu, jika saya berhenti bekerja di Muallimin	KO10
	Saya mengalami kerugian apabila saya meninggalkan pekerjaan di Muallimin	KO11
	Menjadi guru di Muallimin merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	KO12
	Saya hanya memiliki sedikit pilihan pekerjaan jika saya meninggalkan pekerjaan di Muallimin	KO13
	Berpindah dari pekerjaan satu ke pekerjaan lain tampaknya tidak etis bagi saya	KO14
	Saya seharusnya loyal bekerja di Muallimin	KO15
	Tidak ada alasan yang tepat untuk meninggalkan pekerjaan di Muallimin	KO16
	Saya memiliki kesetiaan untuk bekerja pada Muallimin	KO17

### 3.5.4 *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

**Tabel 3.4**  
**Variabel dan Indikator OCB**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Notasi</b>
Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau juga sering diistilahkan dengan perilaku peran ekstra adalah perilaku baik yang dimiliki seseorang yang mau diberikan pekerjaan lain diluar pekerjaan	<i>Civic Virtue</i>	Memberikan masukan untuk penyelesaian masalah Muallimin	OCB1
	<i>Civic Virtue</i>	Memberikan informasi yang berguna apabila guru lain mengalami kesulitan	OCB2
	<i>Civic Virtue</i>	Selalu menghadiri kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Muallimin	OCB3
	<i>Civic Virtue</i>	Saya akan mentaati peraturan informal yang ditetapkan untuk	OCB4

pokoknya (Robbins, 2006).		memelihara ketertiban		
	<i>Conscientiousness</i>	Datang lebih awal di tempat kerja	OCB5	
	<i>Conscientiousness</i>	Memberitahu terlebih dahulu jika tidak dapat masuk kerja	OCB6	
	<i>Conscientiousness</i>	Menghabiskan waktu kerja dengan melakukan sesuatu yang berguna	OCB7	
	<i>Conscientiousness</i>	Bersedia apabila diminta kerja lembur	OCB8	
	<i>Conscientiousness</i>	Mengecek ulang pekerjaan yang telah dilakukan	OCB9	
	<i>Conscientiousness</i>	Teliti dalam melaksanakan pekerjaan	OCB10	
	<i>Altruism</i>	Berinisiatif membantu guru lainnya yang mengalami kesulitan	OCB11	
	<i>Altruism</i>	Membantu guru lain yang mempunyai pekerjaan lebih banyak	OCB12	
	<i>Altruism</i>	Berinisiatif membantu atasan menyelesaikan masalah	OCB13	
	<i>Altruism</i>	Membantu guru baru beradaptasi dengan lingkungan	OCB14	
	<i>Altruism</i>	Membantu guru baru untuk mengejar ketinggalan dalam pekerjaannya	OCB15	
		<i>Courtesy</i>	Selalu meminta kritik, saran dan masukan dari atasan atau guru lainnya	OCB16
		<i>Courtesy</i>	Meminta arahan/petunjuk dari guru lainnya/atasan untuk tugas-tugas	OCB17
	<i>Courtesy</i>	Selalu menghargai saran dan kritik dari orang lain	OCB18	
	<i>Courtesy</i>	Menjunjung tinggi etika	OCB19	



		dalam mengajar	
	<i>Sportmanship</i>	Bersedia mengalah untuk menghindari konflik	OCB20
	<i>Sportmanship</i>	Membicarakan hal-hal positif yang dapat menjaga citra Muallimin	OCB21
	<i>Sportmanship</i>	Bersedia menjaga nama baik organisasi (Muallimin)	OCB22
	<i>Sportmanship</i>	Tidak mengeluh dalam menghadapi kondisi apapun	OCB23

### 3.6 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini cara menganalisis data yaitu menggunakan pengukuran *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi

PLS memiliki keunggulan diantaranya data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala katagori ordinal interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS tidak hanya digunakan untuk mengkonfirmasi teori tetapi juga ada tidaknya hubungan antara variabel laten Noor (2014).

#### 3.7.1 Model pengukuran Struktur variabel

Model ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reabilitas yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya. Indikator dalam

penelitian ini adalah reflektif karena indikator variabel laten mempengaruhi indikatornya, untuk itu digunakan 3 cara pengukuran yaitu:

### 1. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual item *reability*, dapat dilihat dari *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Korelasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai  $> 0,5$ . (Ghozali, 2011)

### 2. *Disriminant Validity*

Evaluasi selanjutnya adalah melihat dan membandingkan antara *disrciminant validity* dan *square root of average variance extracted* (AVE). Model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan kontrak. Jika korelasi kontrak dengan setiap indikatornya lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik dari pada konstruk lainnya.. Nilai AVE disarankan lebih besar dari 0,5. (Ghozali, 2011)

### 3. *Composite Reability*

Untuk menentukan *Composite Reability*, apabila nilai *Composite Reability*  $pc > 0,8$  dapat dikatakan bahwa kontrak memiliki reabilitas yang tinggi atau reliable dan  $pc > 0,6$  dikatakan cukup *reliable*. (Ghozali, 2011)

### 4. *Cronbach Alpha*

Dalam PLS, uji realibilitas diperkuat dengan adanya *cronbach alpha* dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. *Composite Reability* dikatakan baik apabila  $\alpha \geq 0,5$ . (Ghozali, 2011).

#### **3.7.2 Merancang Model Struktural ( *Inner Model* )**

Model struktural di evaluasi dengan menggunakan *R-square* (  $R^2$  ) untuk konstruk dependen, *Q-square* test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur *structural*.  $R^2$  dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Kriteria batasan nilai  $R^2$  ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67, 0,33, dan 0,19, sedangkan untuk nilai *Q-square* lebih besar dari nol ( 0 ) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari nol ( 0 ) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

#### **3.7.3 Uji Hipotesis ( *Resampling Bootstrapping* )**

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rencana hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidak akuratan sebesar  $(\alpha) = 5\% = 0,05$ . Dan menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,96. Sehingga :

- Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel ( $t\text{-statistik} < 1,96$  ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan t-tabel (  $t\text{-statistik} > 1,96$  ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.