

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal merupakan hubungan sebab akibat yang terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).<sup>1</sup>

#### **B. Subyek dan Objek Penelitian**

Subyek dari penelitian ini adalah BMT Amanah Ummah Kartasura dan BMT Tumang Boyolali, sedangkan objek penelitiannya adalah karyawan BMT Amanah Ummah dan BMT Tumang Boyolali.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>2</sup> Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 yang terdiri dari karyawan BMT Amanah Ummah Kartasura dan BMT Tumang Boyolali. Sampel yang digunakan menggunakan teknik *sampling jenuh*.

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm.37

<sup>2</sup> Ibid., hlm.117

*Sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu dengan menggunakan semua anggota populasi.<sup>3</sup>

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan angket atau kuisisioner. Kuisisioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.<sup>4</sup> Jawaban dari responden akan diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial<sup>5</sup>. Dengan skala likert, variabel-variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel yang mana dijadikan tolak ukur untuk dijadikan pertanyaan maupun pernyataan. Setiap jawaban dari item instrument skala likert akan mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan skor 1 hingga 5:

- |                        |               |
|------------------------|---------------|
| 1. Sangat setuju       | diberi skor 5 |
| 2. Setuju              | diberi skor 4 |
| 3. Netral              | diberi skor 3 |
| 4. Tidak setuju        | diberi skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | diberi skor 1 |

---

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2015) hlm. 124

<sup>4</sup> Rini *et al.*, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Kasus PT. Plasa Simpang Lima Semarang*, Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, No. 1, 2013, hlm.78.

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode.*, hlm. 134

## E. Definisi Konsep dan Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

### 1. Variabel Independen (X)

#### a. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi karyawan untuk melakukan tugas dengan baik, sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai serta menimbulkan kesadaran karyawan untuk memandang masa depan organisasi dengan optimis.<sup>6</sup> Untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional peneliti menggunakan beberapa dimensi yaitu:

#### 1) *Individualized consideration*

- a) Pemimpin menghabiskan waktu untuk memberikan pelatihan dan pengajaran pada bawahan.
- b) Pemimpin memperlakukan tiap bawahan sebagai individu masing-masing.
- c) Pemimpin menganggap tiap bawahan memiliki kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda-beda satu sama lain.
- d) Pemimpin membantu bawahan mengembangkan kemampuan dirinya.

---

<sup>6</sup> Putra dan Supartha, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan OCB Pada Serena Villas, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 4, 2016, hlm. 1727

2) *Intellectual stimulation*

- a) Pemimpin bersikap kritis terhadap pertanyaan yang ditujukan kepada bawahan.
- b) Pemimpin mencari perspektif penyelesaian masalah yang berbeda.
- c) Pemimpin membuat karyawan melihat masalah dari berbagai sudut.
- d) Pemimpin menunjukkan cara baru untuk menyelesaikan tugas-tugas.

3) *Inspirational motivation*

- a) Pemimpin berbicara optimis tentang masa depan.
- b) Pemimpin berbicara dengan antusias apa yang akan diselesaikan.
- c) Pemimpin menjabarkan visi dan misi yang ingin dicapai.
- d) Pemimpin percaya bahwa sasaran akan tercapai.

4) *Idealized influence*

- a) Bangga dikaitkan dengan pemimpin
- b) Pemimpin bersedia mengorbankan kepentingan diri demi kebaikan kelompok.
- c) Tindakan pemimpin membangun rasa hormat dari karyawan.

- d) Pemimpin menunjukkan kekuatan dan kepercayaan diri yang baik.

Penilaian variabel kepemimpinan transformasional akan dilakukan oleh karyawan BMT. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah 8 item pernyataan yang diambil dari penelitian yang dilakukan Anikmah (2008). Contoh dari pertanyaannya adalah: “Atasan saya memberikan penghargaan finansial maupun non finansial jika saya bekerja dengan baik.”

b. Budaya Organisasi (X2)

Budaya merupakan seperangkat pola asumsi dasar yang diciptakan atau dibangun sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah internal maupun eksternal. Budaya organisasi membantu karyawan memahami mengapa organisasi melakukan seperti selama ini dan bagaimana organisasi berniat untuk mencapai tujuan jangka panjangnya<sup>7</sup>. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, karena budaya merupakan identitas sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan acuan dalam berperilaku karena sifatnya yang turun temurun. Maka dari

---

<sup>7</sup> Ida Ayu Brahmasari, Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai, *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP) Vol. 4, No. 3, 2008*, hlm. 272

itu budaya organisasi memungkinkan adanya hubungan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Dimensi ataupun indikator yang digunakan penelitian yaitu:

- 1) Jaminan diri (*Self assurance*)
- 2) Ketegasan dalam bersikap (*Decisiveness*)
- 3) Kemampuan dalam pengawasan ( *Supervisory ability*)
- 4) Kecerdasan emosi (*Intelegence*)
- 5) Inisiatif (*Inisiative*)
- 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*)

Penilaian variabel budaya organisasi akan dilakukan oleh karyawan BMT. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat budaya organisasi dalam penelitian ini adalah 10 item pernyataan yang diambil dari penelitian yang dilakukan Damawiyanti (2008). Contoh dari pertanyaannya adalah: “BMT selalu mendorong

saya untuk mampu menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat diberi kepercayaan.”

c. Komitmen Afektif (X3)

Komitmen afektif organisasi adalah kesediaan individu untuk bertahan dalam organisasi yang ditandai dengan adanya kelekatan emosional dengan organisasi, identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta keterlibatan dalam organisasi.<sup>8</sup> Dalam kata lain komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Oleh karena itu komitmen organisasi memungkinkan adanya hubungan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Dimensi ataupun indikator yang digunakan peneliti yaitu:

- 1) Mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai dan norma organisasi
- 2) Menyukai tujuan organisasi
- 3) Loyal kepada organisasi
- 4) Norma dan nilai-nilai organisasi sama dengan nilai individu karyawan

Penilaian variabel komitmen afektif akan dilakukan oleh karyawan BMT. Alat ukur yang digunakan untuk

---

<sup>8</sup> Kusumastuti dan Nurtjahjanti, Komitmen Afektif Organisasi Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Pekerja Pelaksana di Perusahaan Umum (Perum) X Semarang, *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Vol. 10, No. 1, 2013, hlm. 15

mengukur tingkat komitmen afektif dalam penelitian ini adalah 8 item pernyataan yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1993). Contoh dari pertanyaannya adalah: “Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di BMT ini”.

## 2. Variabel Dependen (Y)

### a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organ mengemukakan *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi<sup>9</sup>. Dari definisi tersebut mengatakan bahwa *OCB* merupakan perilaku ekstra yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela, hal ini yang mendasari peneliti menjadikan *OCB* sebagai variabel dependen (terikat). Untuk mengukur *OCB* peneliti menggunakan dimensi ataupun indikator yaitu:

#### 1) *Altruism*

- a) Karyawan bersedia membantu rekan kerja.

---

<sup>9</sup> Gita Setya Rini, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro 2012, hlm. 2



- b) Karyawan bersedia membantu memberikan arahan kepada karyawan baru.
- c) Karyawan bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerjanya.

2) *Courtesy*

- a) Karyawan mematuhi peraturan-peraturan di perusahaan.
- b) Karyawan tepat waktu dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c) Karyawan tidak membuang-buang waktu kerja

3) *Sportmanship*

- a) Karyawan tidak mengeluhkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya.
- b) Karyawan tidak membesar-besarkan masalah yang ada di perusahaan.
- c) Karyawan mengambil sisi positif dari kondisi yang terjadi

4) *Civic virtue*

- a) Karyawan terlibat dan ikut bertanggung jawab pada kelangsungan hidup organisasi.

- b) Karyawan terus mengikuti perkembangan isu-isu yang terjadi di perusahaan.
- c) Karyawan mengambil memberikan saran inovatif untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

5) *Conscientiousness*

- a) Karyawan mempertimbangkan dampak dari tindakan yang akan dilakukannya.
- b) Karyawan memberikan konsultasi dan informasi yang diperlukan.
- c) Karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja

Penilaian variabel *OCB* akan dilakukan oleh karyawan BMT. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat *OCB* dalam penelitian ini adalah 12 item pernyataan yang dikembangkan oleh organ (1988). Contoh dari pertanyaannya adalah: “Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya bukan kewajiban saya .”

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur untuk mengungkapkan konsep atau keadaan yang diukur.<sup>10</sup> Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item kuesioner yang merupakan alat ukur bisa dinyatakan valid dan bisa digunakan apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif.<sup>11</sup>

### 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk<sup>12</sup>. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu<sup>13</sup>. Untuk mengukur reliabilitas terdapat dua cara pengujian yang salah satunya yaitu dengan uji statistic Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60.<sup>14</sup>

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

---

<sup>10</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: BP UNDIP, 2006), hlm. 49

<sup>11</sup> Ibid.,

<sup>12</sup> Ibid., hlm. 45

<sup>13</sup> Ibid.,

<sup>14</sup> Ibid., hlm. 46

(independen).<sup>15</sup> Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolonieritas.<sup>16</sup> Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff atau nilai VIF yang biasanya digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya multikolonieritas adalah ketika nilai Tolerance  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .<sup>17</sup>

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual sama maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas<sup>18</sup>.

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di

---

<sup>15</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: BP UNDIP, 2006).hlm. 95

<sup>16</sup> Ibid.,

<sup>17</sup> Ibid., hlm. 96

<sup>18</sup> Ibid., hlm. 125

bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>19</sup>

c) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal<sup>20</sup>. Uji normalitas data dapat diketahui melalui grafik Normal Probability Plot-nya, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, sedangkan apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.<sup>21</sup>

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda yang mana berfungsi untuk mengetahui hubungan linear antara dua variabel atau lebih. Dimana satu variabel sebagai variabel dependen (terikat) dan lainnya sebagai variabel independen (bebas).<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: BP UNDIP, 2006), hlm. 126

<sup>20</sup> Ibid., hlm. 147

<sup>21</sup> Ibid., hlm. 149

<sup>22</sup> Ibid., hlm. 85

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$OCB = a + b_1KT + b_2BO + b_3KA + e$$

Keterangan:

OCB : *Organizational Citizenship Behavior*

KT : Kepemimpinan Transformasional

BO : Budaya Organisasi

KA : Komitmen Afektif

a : Konstanta (nilai OCB apabila KT, BO, KA= 0)

$b_1 - b_3$  : Koefisien regresi

$e$  : *Error*, tingkat kesalahan

