

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di Yogyakarta.

Populasi merupakan obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dilakukannya penelitian kemudian dipelajari dan menarik kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan (Sugiyono 2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap bagian akuntansi yang bekerja pada BMT di Yogyakarta.

#### **B. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dengan jenis penelitian kuantitatif. Data primer adalah data yang didapatkan dari pengumpulan pertanyaan berupa kuesioner yang telah diserahkan atau disebar oleh peneliti dan diberikan kepada subyek yang akan diteliti. Sumber data berasal dari karyawan bagian akuntansi pada BMT di Provinsi DIY

#### **C. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, teknik ini dilakukan dengan mengambil sampel berdasarkan kriteria yang

ditetapkan. Teknik ini diharapkan dapat mempermudah proses penelitian. Kriteria yang digunakan sebagai pertimbangan:

1. Karyawan tetap yang bekerja pada BMT di Yogyakarta
2. Karyawan tetap bagian akuntansi
3. Karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun

Peneliti memilih sampel tersebut dikarenakan peneliti tertarik dengan koperasi yang sudah tersebar banyak di Yogyakarta. Peneliti berfokus pada koperasi berbasis syariah (BMT) dikarenakan koperasi dan usaha kecil menengah dikatakan bahwa perkembangan koperasi pembiayaan syariah sangat potensial. Serta peneliti memilih bagian akuntansi karena bagian akuntansi memiliki andil yang cukup besar untuk memajukan sebuah perusahaan.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan data didapat dari pengisian kuesioner yang diisi oleh bagian akuntansi pada Baitul Maal wa Tamwil (BMT) provinsi DIY. Penyebaran dan pengambilan kuesioner langsung dilakukan oleh peneliti dengan mengantarkannya ke BMT yang tersebar di Provinsi DIY. Kuesioner tersebut mencakup pertanyaan terbuka dan tertutup yaitu pertanyaan yang juga telah tersedia jawaban sebelumnya, dengan demikian memudahkan bagi responden untuk menjawab dengan memilih salah satu dari jawaban yang telah tersedia. Sedangkan pada pertanyaan bentuk terbuka, peneliti akan langsung memberikan pertanyaan seputar pengalaman bekerja di bagian akuntansi.

Kuesioner yang diambil dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dengan jawaban bertingkat 5 kategori yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Rincian dari skala likert adalah sebagai berikut:

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 3 = Netral (N)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Skor dari skala likert tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi jawaban responden bahwa pernyataan yang ada dalam kuesioner sudah sesuai dengan keadaan yang dialami oleh responden, begitu pula sebaliknya apabila jawaban responden semakin rendah maka pernyataan dalam kuesioner tidak sesuai dengan keadaan yang dialami oleh responden.

## **E. Definisi Operasional dan Alat Ukur Variabel Penelitian**

### **1. Variabel Dependen**

#### **Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja dari hasil kerja yang dilakukan baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai dalam tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang telah dilakukan. Kinerja karyawan juga dapat menjadi cerminan dari kinerja perusahaan. Baik atau

buruknya suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan perusahaan tersebut.

Penelitian terhadap kinerja karyawan ini diukur dengan 9 pernyataan dari 4 indikator. Pengukurannya menggunakan skala likert dari 1 sampai 5, semakin tinggi jawaban responden maka kinerja dari karyawan tersebut semakin baik. Indikator kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Indica (2015) yang terdiri dari:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Penggunaan waktu dalam bekerja
4. Kerjasama dengan karyawan lain dalam bekerja

## **2. Variabel Independen**

Pada penelitian ini terdapat 5 variabel independen, diantaranya: Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional.

### **a. Etos Kerja Islami**

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi keyakinan seseorang dalam suatu organisasi. Islam merupakan agama yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW yang ajarannya berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist. Jadi, etos kerja Islami adalah cara pandang yang diyakini oleh seorang muslim bahwa bekerja tidak hanya bertujuan memuliakan diri,

tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah yang mulia.

Penelitian terhadap etos kerja Islami ini, diukur dengan 13 pernyataan dari 10 indikator. Pengukurannya menggunakan skala likert dari 1 sampai 5, semakin tinggi jawaban responden maka etos kerja Islami yang dilakukan karyawan tersebut akan semakin baik. Indikator penelitian mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Indica (2015) yang terdiri dari:

1. Mampu menerima keadaan diri sendiri dan lingkungan sekitar
2. Berperilaku wajar sebagai karyawan
3. Memiliki pendirian dan tidak terpengaruh orang lain
4. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
5. Bekerja sebagai ibadah dan mengharap ridha Allah SWT
6. Bekerja dengan efektif dan efisien
7. Bekerja dengan disiplin tinggi
8. Memiliki jiwa sosial
9. Bekerja dengan mengikuti petunjuk Allah SWT
10. Bekerja secara professional dan mampu menjaga amanah

#### **b. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional yang diuraikan pada penelitian ini adalah seorang pemimpin yang menguasai situasi dengan

menyampaikan tujuan suatu organisasi dengan jelas, bersemangat dalam pekerjaan, dan mampu membuat anggota kelompok merasa mendapatkan pengetahuan baru yang bermanfaat. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan yang mampu memengaruhi karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan motivasi dan semangat yang tinggi.

Penelitian terhadap gaya kepemimpinan transformasional ini diukur dengan 11 pernyataan dari 4 indikator. Pengukurannya menggunakan skala likert dari 1 sampai 5, semakin tinggi jawaban responden maka gaya kepemimpinan transformasional sudah sesuai dengan keinginan karyawan.

Indikator gaya kepemimpinan transformasional mengacu pada Indica (2015) yang terdiri dari:

1. Pengaruh ideal
2. Motivasi inspirasi
3. Stimulasi intelektual
4. Konsiderasi individu

### **c. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan tradisi bersama yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antar sesama anggota organisasi. Susanto (2007) mendefinisikan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi

pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan dalam upaya pengintegrasian serta pedoman yang dipegang dalam bertingkah laku dan bersikap.

Penelitian terhadap budaya organisasi ini diukur dengan 15 pernyataan dari 7 indikator. Pengukurannya menggunakan skala likert dari 1 sampai 5, semakin tinggi jawaban responden maka budaya organisasi sudah sesuai dengan keinginan karyawan pada suatu perusahaan.

Indikator budaya organisasi mengacu pada Robbins (2003) yang terdiri dari:

1. Keberanian berinovasi dan mengambil resiko
2. Perhatian terhadap hal yang detail
3. Berorientasi pada hasil
4. Berorientasi pada kemanusiaan
5. Berfokus pada kerja tim
6. Agresifitas karyawan dalam berkarya
7. Stabilitas

#### **d. Motivasi**

Potu (2013) menyatakan motivasi adalah kemauan untuk berjuang dan berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi. Motivasi dapat

ditanam dan dikembangkan dari dalam diri karyawan. Motivasi dapat menentukan arah perilaku seseorang dalam organisasi serta menjadikan semangat kerja yang ada pada karyawan agar dapat mencapai suatu tujuan organisasi.

Penelitian terhadap motivasi ini diukur dengan 6 pernyataan dalam kuesioner yang diadopsi dari Zamecnik (2014). Pengukurannya menggunakan skala likert dari 1 sampai 5, semakin tinggi jawaban responden maka motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut semakin baik.

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner meliputi ketertarikan karyawan terhadap pekerjaannya dan motivasi yang melatarbelakangi karyawan mengerjakan pekerjaannya.

#### **e. Komitmen Organisasional**

Komitmen dalam berorganisasi dapat dikatakan sebagai bentuk psikologis dari karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki dampak terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Meyer dan Allen, 1991). Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi juga dapat digunakan sebagai kekuatan dari individu dalam

mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam suatu bagian organisasi, penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesiapan berusaha demi organisasi, serta keinginan mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi.

Penelitian terhadap komitmen organisasional ini diukur dengan 14 pernyataan yang diantaranya 8 pernyataan komitmen afektif dan 6 pernyataan komitmen normative yang telah dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1997). Pengukurannya menggunakan skala likert dari 1 sampai 5, semakin tinggi jawaban responden maka komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut semakin baik.

## **F. Analisis Data**

### **1. Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Statistik deskriptif variabel penelitian ini menjelaskan mengenai tanggapan responden atas kuesioner yang dikirim untuk tujuan analisis data, meliputi tanggapan responden atas pertanyaan tentang variabel tingkat pendidikan, pengalaman, komitmen organisasi. Statistik deskriptif variabel penelitian dilakukan untuk memberikan informasi dan penjelasan mengenai nilai maksimum, nilai minimum, nilai mean, nilai median dan standar deviasi dari sampel penelitian berdasarkan instrumen variabel (kuesioner) yang telah diisi oleh responden.

### **2. Uji Kualitas Data**

Uji Instrumen dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik.

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dikatakan valid apabila nilai KMO  $> 0,50$ . Namun, apabila nilai KMO  $< 0,50$  maka dinyatakan tidak valid (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *Alpha Cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau  $< 0,60$  (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

**c. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang

baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai data yang berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan *kolmogorov-smimov test*. Adapun dasar pengambilan keputusan *kolmogorov-smimov test* adalah:

Jika nilai *Asymp, Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05, maka diartikan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Jika nilai *Asymp, Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka diartikan bahwa data berdistribusi normal (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

#### 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas atau kolinearitas ganda (*multicollinearity*) adalah hubungan linier antara peubah bebas (X) dalam model regresi ganda. Jika hubungan linier antar peubah bebas (X) dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-ubah tersebut berkolinieritas ganda.

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai  $VIF < 10$  maka tidak

terdapat multikolonieritas diantara variabel independen. Selain itu juga bisa menggunakan *tolerance value*. Nilai yang terbentuk harus diatas 0,1 (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan-pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan Uji Glejser. Uji Glejser memiliki ketentuan yaitu jika nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila data yang dilakukan pengujian sesuai dengan ketentuan tersebut, maka data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas, dan merupakan data homogen. (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

## G. Uji Hipotesis

### 1. Uji Regresi Linier Berganda

Hipotesis pada penelitian ini diuji menggunakan regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh dari variabel etos kerja Islami (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), budaya organisasi (X3), motivasi (X4), komitmen organisasional (X5), terhadap kinerja karyawan (Y).

Bentuk persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 EKI + \beta_2 GKT + \beta_3 BOG + \beta_4 MTV + \beta_5 KOG + e$$

**Y** = kinerja karyawan

**$\alpha$**  = Konstanta

**$\beta$**  = Koefisien

**EKI** = etos kerja Islami

**GKT** = gaya kepemimpinan transformasional

**BOG** = budaya organisasi

**MTV** = motivasi

**KOG** = komitmen organisasional

**e** = Error

## 2. Uji Koefisiensi Determinasi (*Adj R<sup>2</sup>*)

Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan setiap variabel independen yang dilakukan penelitian. Nilai koefisiensi determinasi berada diantara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

### 3. Uji Signifikan simultan (Uji $F$ )

Uji statistik  $F$  digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria hipotesis diterima yaitu jika tingkat probabilitas  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Namun, jika tingkat probabilitas  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama tidak memengaruhi variabel dependen (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

### 4. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik $t$ )

Uji  $t$  digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu apabila nilai signifikansi  $t < 0,05$  dan searah dengan hipotesis maka dapat diartikan bahwa hipotesis tersebut terdukung yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun, apabila nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka dapat diartikan bahwa hipotesis tidak terdukung yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Nazaruddin dan Basuki, 2015).