

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Unit Analisis dan Lingkup Penelitian

Unit analisis dalam penelitian adalah cakupan yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Dalam hal lain, unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan fokus mengenai sesuatu yang akan diteliti. Unit analisis ini dilakukan oleh peneliti agar validitas dan reabilitas penelitian dapat terjaga

3.1.1 Subjek Penelitian

Penelitian ini ingin melihat pengaruh dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di mediasi oleh Kepuasan Kerja di Bimbingan Konsultasi Belajar Nurul Fikri. Maka subjek penelitian adalah Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Nasional. Objek yang diteliti adalah Pengajar Fulltime BKB Nurul Fikri.

3.1.2. Waktu Penelitian

Penelitian penelitian dimulai pada bulan November 2018 – Januari 2019 dengan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 3.1.
Rencana Kegiatan Penelitian

Kegiatan	November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019	
	Pekan				Pekan				Pekan				Pekan	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Survey Awal														
Proposal Tesis														
Pengambilan Data														
Pengolahan Data														
Laporan Tesis														

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan informasi mengenai karakteristik populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Pengajar Fulltime di BKB Nurul Fikri. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu: Tenaga Pengajar Fulltime dengan Masa Kerja di atas 3 bulan.

Adapun rincian populasi Tenaga Pengajar Fulltime di BKB Nurul Fikri antara lain sebagai berikut:

Table 3.2
Populasi Pengajar Fulltime

No	Nama Wilayah	Jumlah Pengajar Fulltime
1	Megapolitan Utara	42
2	Megapolitan Barat	60
3	Megapolitan Selatan 1	62
4	Megapolitan Selatan 2	69
5	Megapolitan Timur 1	59
6	Megapolitan Timur 2	54
7	Banten 1	23
8	Banten 2	38
9	Jawa barat Bagian Utara	51
10	Jawa Barat Berkembang	7
11	Bandung Raya	9
12	Sumatera Bagian Selatan	18
13	Sumatera Bagian Utara	63
14	Jogjakarta , jawa timur, jawa tengah TOTAL	19 574

Teknik Structural Equation Modeling (SEM) maka jumlah sampel yang ideal dan representative adalah antara 100-200 tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi. Untuk memperoleh sampel yang memenuhi syarat maka ukuran sampel ditentukan berdasarkan formula Slovin berikut ini :

$$n = N / (N(d)^2 + 1)$$

n = sampel; N = populasi; d = nilai presisi 95% atau sig. = 0,05.

Dengan demikian dapat dihitung ukuran sampel penelitian :

$$n = \text{Jumlah Populasi} / \text{Jumlah Populasi} \times (0.05^2)$$

Jumlah populasi adalah 574, dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 5%, maka ukuran sampel yang digunakan adalah :

$$n = 574 / 574 (0,05)^2 + 1 = 235,72 \text{ dibulatkan} = 236$$

Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling methods*, yaitu setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Teknik yang digunakan adalah *Stratified random sampling* yaitu sampel diambil berdasarkan strata / tingkatan pada sub kelompok populasi.

Contoh stratifikasi sampel :

Table 3.3
Jumlah Populasi & Sampel Penelitian
Berdasarkan Formula Slovin dan *Probability Sampling*

No	Nama Wilayah	Jumlah Pengajar Fulltime	Sampel ((n/574) x236)	Pembulatan
1	Megapolitan Utara	42	$(42/574) \times 236=$	17
2	Megapolitan Barat	60	$(60/574) \times 236=$	25
3	Megapolitan Selatan 1	62	$(62/574) \times 236=$	25
4	Megapolitan Selatan 2	69	$(69/574) \times 236=$	28
5	Megapolitan Timur 1	59	$(59/574) \times 236=$	24
6	Megapolitan Timur 2	54	$(54/574) \times 236=$	22
7	Banten 1	23	$(23/574) \times 236=$	9
8	Banten 2	38	$(38/574) \times 236=$	16
9	Jawa barat Bagian Utara	51	$(51/574) \times 236=$	21
10	Jawa Barat Berkembang	7	$(7/574) \times 236=$	3
11	Bandung Raya	9	$(9/574) \times 236=$	4
12	Sumatera Bagian Selatan	18	$(18/574) \times 236=$	7
13	Sumatera Bagian Utara	63	$(63/574) \times 236=$	26
14	Jogjakarta , jawa timur, jawa tengah	19	$(19/574) \times 236=$	8
	TOTAL	574		236

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik pengambilan sampel *probability sampling*, dan dilakukan dengan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Pengacakan dilakukan dengan cara pengundian berdasarkan nomor urut karyawan. Pemilihan metode ini salah satunya dilatar belakangi keterbatasan waktu dan biaya penelitian, namun pertimbangan dan representasi populasi diharapkan tetap tidak terganggu.

3.3. Metode Penelitian

3.3.1. Desain Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data primer dan data sekunder di peroleh dari bahan pustaka baik berupa buku, jurnal penelitian dan dokumen lain yang berhubungan dengan materi yang diteliti . Sedangkan metode penelitian strategi umum yang ada dalam pengumpulan data dan analisis yang diperlukan guna menjawab persoalan yang dihadapi dan rencana pemecahan bagi persoalan yang sedang diselidiki. teknik ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Y) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Z)*

Variabel adalah suatu nilai yang berbeda dengan variasi. Nilai dapat dikatakan berbeda pada objek atau penilaian pada orang yang sama atau pada waktu yang sama untuk objek yang berbeda. Pada pengujian

hipotesis dan menguji hubungan antara variabel penelitian yang digunakan yaitu rancangan riset kausal. Rancangan riset kausal bertujuan hubungan sebab akibat dengan memanipulasi salah satu atau lebih variabel bebas dan mengendalikan variabel lainnya , sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Mediasi oleh Kepuasan Kerja.

3.3.2 Metode Pengambilan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber yaitu:

a. Sumber Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama peneliti yang berkaitan dengan tujuan spesifik. Penelitian meliputi data tentang Kepemimpinan dan kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di mediasi oleh kepuasan kerja Penelitian ini melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 seperti table dibawah ini:

Tabel 3.4.
Kriteria penilaian skala likert 5 point dengan bobot skor

Pilihan	Bobot Skor
Sangat tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu –ragu (RG)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :Penelitian dokumen (data sekunder) yaitu bertujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian seperti buku, jurnal penelitian , majalah dan internet. Penelitian ini terdiri dari variabel terikat (dependent variabel) dan variabel bebas (independent variabel) variabel terikat adalah *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan variabel bebas adalah Kepemimpinan dan Kompensasi, selain itu variable mediasi nya adalah Kepuasan Kerja.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Berikut adalah operasionalisasi variabel pada penelitian ini :

Tabel 3.5.
Operasionalisasi Variabel Penelitian
Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan Kerja (Y),
Organizational Citizenship Behavior (Z)

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	KODE	SKALA
Kepemimpinan (X_1) Kepemimpinan adalah Sebuah proses, usaha ataupun cara yang dilakukan di dalam sebuah perusahaan untuk mengarahkan,	Innovator	1. Atasan membuat pembaharuan di wilayah kerja	KE 1	Skala Likert 1-5
		2. Atasan memiliki solusi baru dalam masalah yang dihadapi karyawan.	KE 2	

membimbing dan memotivasi mempengaruhi orang lain (yaitu yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut serta bersama-sama mengatasi problem dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi.	Motivator	3. Atasan memacu para karyawan untuk selalu memacu semangat bekerja. 4. Atasan memiliki cara yang membuat karyawan mampu memikirkan ide-ide baru.	KE 3 KE 4	Skala Likert 1-5
	Delegasi	5. Atasan memastikan semua karyawan melakukan tugasnya dengan baik yang merata 6. Atasan memberikan pembagian tugas kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya	KE 5 KE 6	Skala Likert 1-5
	Interaksi	7. Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas. 8. Atasan saya memiliki karyawan yang dapat diajak kerja sama untuk tujuan yang sama.	KE 7 KE 8	Skala Likert 1-5
	Apresiasi	9. Manajer wilayah menghormati pribadi karyawan. 10. Atasan memberikan reward kepada karyawan	KE 9 KE 10	Skala Likert 1-5
	Power	11. Manajer melakukan tindakan tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. 12. Manajer mengambil keputusan tanpa ada intervensi dari pihak	KE 11 KE 12	Skala Likert 1-5

	Directive	13. Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan saat menyelesaikan suatu pekerjaan 14. Atasan melakukan pengawasan kepada bawahan secara berkala	KE 13 KE 14	Skala Likert 1-5
<p style="text-align: center;">KOMPENSASI (X₂)</p> <p>Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan baik itu berbentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan yang ada di perusahaan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.</p>	Gaji	1. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan aturan yang berlaku. 2. Gaji diberikan perbulan dan selalu tepat waktu	KO 1 KO 2	Skala Likert 1-5
	Insentif	3. Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. 4. Sistem insentif di terapkan untuk semua karyawan	KO 3 KO 4	Skala Likert 1-5
	Bonus	5. Prestasi kerja karyawan dihargai dengan bonus tahunan 6. Saat hasil kerja belum memenuhi target, namun perusahaan tetap memberikan bonus atau tunjangan tambahan.	KO 5 KO 6	Skala Likert 1-5
	Tunjangan	7. Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan jenjang kerja karyawan	KO 7 KO 8	Skala Likert 1-5

		8. Perusahaan memberlakukan tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku		
	Jaminan Cuti	9. Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk cuti. 10. Perusahaan Memberikan jaminan untuk izin saat dalam kondisi karyawan sakit.	KO 9 KO 10	Skala Likert 1-5
<p style="text-align: center;">KEPUASAN KERJA (Y)</p> <p>Kepuasan kerja adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak aka berarti karyawan tidak puas. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil</p>	kepuasan pada rekan kerja	1. Rekan kerja memberikan dukungan dalam pekerjaan 2. Rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	KP 1 KP 2	Skala Likert 1-5
	Kepuasan pekerjaan itu sendiri,	3. Pekerjaan sesuai dengan harapan. 4. Pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan	KP 3 KP 4	Skala Likert 1-5
	kepuasan pada kesempatan promosi	5. Pegawai senang dengan (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan. 6. Penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja	KP 5 KP 6	Skala Likert 1-5
	Kepuasan pada atasan	7. Atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan	KP 7	Skala Likert 1-5

kerjanya.		bawahannya. 8. Atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan 9. Atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja	KP 8	
	Kepuasan pada imbalan	10. Perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga 11. Gaji sesuai dengan harapan dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	KP 10 KP 11	Skala Likert 1-5
Organizational Citizenship Behavior (Z) Perilaku individu yang bersifat suka rela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa ataupun tidak diperintahkan secara formal oleh perusahaan namun memberikan dampak bagi organisasi karena focus terhadap hal- hal yang	<i>Altruism</i>	1. Membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan 2. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat? 3. Bersedia lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur	OCB 1 OCB 2 OCB 3	Skala Likert 1-5

mengedepankan kepentingan organisasi untuk mencapai tujuan bersama dengan tidak secara langsung berkaitan dengan sistem imbalan kepada karyawan.	<i>Conscientiousness</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Senang saat pekerjaan selesai tepat pada waktunya. 2. Setiap tugas yang diberikan akan terselesaikan dengan penuh tanggung jawab 3. Berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama 	<p>OCB 4</p> <p>OCB 5</p> <p>OCB 6</p>	Skala Likert 1-5
	<i>Courtesy</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan dalam fungsi-fungsi perusahaan 2. Mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan <i>sharing</i> mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya 3. Mengingatkan teman agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya 	<p>OCB 7</p> <p>OCB 8</p> <p>OCB 9</p>	Skala Likert 1-5

	<i>Sportsmanship</i>	1. Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan	OCB 10	Skala Likert 1-5
		2. Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan	OCB 11	
		3. Menyesuaikan diri jika kebijakan perusahaan tidak sesuai dengan pendapat pribadi	OCB 12	
	<i>Civic Virtue</i>	1. Mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat bekerja	OCB 13	Skala Likert 1-5
		2. Mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan	OCB 14	
		3. Mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan kedepannya	OCB 15	

Sumber : Diolah oleh Peneliti, (2018)

3.4.1. Instrumen variabel Terikat (*Organizational Citizenship Behavior*)

a. Definisi Konseptual

Organizational Citizenship Behavior Perilaku yang bersifat suka rela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

b. Definisi Operasional

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu berdasarkan penampilan kerja yang dilakukan dalam mengedepankan kepentingan organisasi yang sangat menguntungkan untuk organisasi bersifat sukarela dalam bekerjasama dengan teman sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu dan mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial serta lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan. Di ukur dengan dimensi nya (1) *Altruism*, (2) *Sportmanship*, (3) *Conscientiousness*, (4) *Courtesy*, (5) *Civic Virtue*.

3.4.2. Instrumen Variable Bebas (Kepemimpinan)

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mengarahkan, membimbing dan memotivasi serta bersama-sama mengatasi problem dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

b. Definisi Operasional

Serangkaian upaya dari pemimpin langsung dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya dapat bekerja dengan baik dan bersemangat tinggi serta bertanggung jawab penuh atas tugasnya. Diukur dengan dimensi (1) *Innovator*, (2) *Motivator*, (3) *Delegasi*, (4) *Interaksi* (5) *Apresiasi*, (6) *Power* (7) *Directive*.

3.4.3. Instrumen Variable Bebas (Kompensasi)

a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan.

b. Definisi Operasional

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan baik itu berbentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan yang ada di perusahaan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Di ukur dengan dimensi sebagai berikut : (1) Gaji (2) Insentif (3) Bonus (4) Tunjangan-tunjangan (5) Jaminan Cuti.

3.4.4. Instrumen Variabel Mediasi (Kepuasan Kerja)

Pada penelitian ini mediating/ intervening variabel adalah Kepuasan Kerja, kepuasan kerja adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional

puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak aka berarti karyawan tidak puas. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya. Dengan dimensi indikator adalah (1) kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, (2) kepuasan pada imbalan, (3) kepuasan pada kesempatan promosi, (4) kepuasan pada supervisi atasan, dan (5) kepuasan pada rekan kerja.

3.4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah variabel didefinisikan secara operasional dan menerapkan teknik penskalaannya, maka harus diyakinkan bahwa instrumen yang dibuat harus mengukur senyatanya (*actually*) dan seakuratnya (*accurately*) apa yang harus diukur dari konsep.

a. Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dinyatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Alat ukur yang tidak valid adalah yang memberikan hasil ukuran menyimpang dari tujuannya. Penyimpangan pengukuran ini disebut dengan kesalahan (*error*) atau varian.

Tabel 3.6

**Rangkuman Validitas Instrumen Variabel *Organizational
Citizenship Behavior***

Indikator	Nilai Correlation	r tabel	Keterangan
OCB1	0.809	0.374	Valid
OCB2	0.798	0.374	Valid
OCB3	0.801	0.374	Valid
OCB4	0.792	0.374	Valid
OCB5	0.762	0.374	Valid
OCB6	0.738	0.374	Valid
OCB7	0.776	0.374	Valid
OCB8	0.764	0.374	Valid
OCB9	0.767	0.374	Valid
OCB10	0.751	0.374	Valid
OCB11	0.760	0.374	Valid
OCB12	0.762	0.374	Valid
OCB13	0.765	0.374	Valid
OCB14	0.763	0.374	Valid
OCB15	0.788	0.374	Valid

Sumber: hasil perhiungan SPSS

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perhitungan SPSS dengan mengukur validitas dan reliabilitas maka didapatkan bahwa dari 15 pertanyaan maka semua pertanyaan yang menunjukkan status valid, yang kemudian dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya, karena nilai korelasinya lebih kecil dari r tabel (0.374). Pertanyaan pada kuesioner OCB Pengajar Fulltime ini bagus untuk digunakan sebagai alat ukur selanjutnya untuk mengetahui kinerja karyawan yang terjadi di BKB Nurul Fikri.

Tabel 3.7**Rangkuman Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan**

Indikator	Nilai Correlation	r tabel	Keterangan
KE1	0.846	0.374	Valid
KE2	0.791	0.374	Valid
KE3	0.812	0.374	Valid
KE4	0.830	0.374	Valid
KE5	0.806	0.374	Valid
KE6	0.794	0.374	Valid
KE7	0.802	0.374	Valid
KE8	0.771	0.374	Valid
KE9	0.753	0.374	Valid
KE10	0.760	0.374	Valid
KE11	0.759	0.374	Valid
KE12	0.767	0.374	Valid
KE13	0.761	0.374	Valid
KE14	0.759	0.374	Valid

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perhitungan SPSS dengan mengukur validitas dan reliabilitas maka didapatkan bahwa 14 pertanyaan dinyatakan semuanya valid dan bisa digunakan sebagai pertanyaan di penelitian selanjutnya untuk mengetahui variabel kepemimpinan yang terjadi di BKB Nurul Fikri.

Tabel 3.8
Rangkuman Validitas Instrumen Variabel kompensasi

Indikator	Nilai Correlation	r tabel	Keterangan
KO1	0.737	0.374	Valid
KO2	0.741	0.374	Valid
KO3	0.735	0.374	Valid
KO4	0.803	0.374	Valid
KO5	0.800	0.374	Valid
KO6	0.805	0.374	Valid
KO7	0.811	0.374	Valid
KO8	0.825	0.374	Valid
KO9	0.822	0.374	Valid
KO10	0.805	0.374	Valid

Sumber: hasil perhiungan SPSS

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perhitungan SPSS dengan mengukur validitas dan reliabilitas maka didapatkan bahwa 10 pertanyaan dinyatakan semuanya valid dan bisa digunakan sebagai pertanyaan di penelitian selanjutnya untuk mengetahui variabel kompensasi yang terjadi di BKB Nurul Fikri.

Tabel 3.9
Rangkuman Validitas Instrumen Variabel kepuasan kerja

Indikator	Nilai Correlation	r tabel	Keterangan
KP1	0.761	0.374	Valid
KP2	0.771	0.374	Valid
KP3	0.768	0.374	Valid
KP4	0.817	0.374	Valid
KP5	0.830	0.374	Valid
KP6	0.806	0.374	Valid

KP7	0.807	0.374	Valid
KP8	0.785	0.374	Valid
KP9	0.760	0.374	Valid
KP10	0.755	0.374	Valid
KP11	0.761	0.374	Valid

Sumber: hasil perhiungan SPSS

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurnya. Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Perhitungan reabilitas hanya pada pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menentukan besar koefisien alpha cronbach (α). Apabila koefisien reabilitasnya lebih besar atau sama dengan 0.7 maka instrumen tersebut reliabel. Rumus alpha cronbach adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{b}{b-1} \right) \left(\frac{V_t - \sum v_i}{V_t} \right)$$

Keterangan:

- α = Koefisien alpha cronbach
- b = Banyaknya butir instrumen
- V_t = Variansi skor total
- V_i = Variansi butir i

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Threshold	Keterangan
Kepemimpinan	0.952	0.7	Reliabel
Kompensasi	0.929	0.7	Reliabel
Kepuasan_Kerja	0.937	0.7	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0.95	0.7	Reliabel

Sumber: hasil perhiungan SPSS

3.5. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) menggunakan program Amos. Alasan penggunaan SEM adalah karena SEM merupakan sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan pengukuran sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara stimulan.

3.5.1 SEM (*Structural Equation Model*)

SEM (*structural equation model*) adalah keluarga dari model statistik yang berusaha untuk menjelaskan hubungan antara beberapa variabel. Dalam hal ini, mengkaji struktur keterkaitan yang dinyatakan dalam serangkaian persamaan, mirip dengan serangkaian beberapa persamaan regresi. Persamaan ini menggambarkan semua hubungan antara konstruk (variabel dependen dan independen) yang terlibat dalam analisis. Konstruk merupakan faktor yang tidak dapat diamati

atau laten yang diwakili oleh beberapa variabel (seperti variabel yang mewakili faktor dalam analisis faktor). Setiap teknik multivariat telah diklasifikasikan baik sebagai saling ketergantungan atau teknik ketergantungan. SEM dapat dianggap sebagai kombinasi unik dari kedua jenis teknik karena SEM terletak pada dua teknik multivariat yaitu analisis faktor dan analisis regresi ganda. SEM dikenal dengan banyak nama seperti analisis struktur kovarians, analisis variabel laten, dan kadang-kadang bahkan hanya disebut dengan nama paket perangkat lunak yang khusus digunakan (LISREL atau model AMOS). Meskipun cara yang berbeda dapat digunakan untuk menguji model SEM, semua model persamaan struktural dibedakan oleh tiga karakteristik:

- a) Estimasi dari beberapa hubungan yang saling ketergantungan
- b) Kemampuan untuk mewakili konsep yang tidak teramati dalam hubungan benar salah dalam pengukuran proses estimasi
- c) Mendefinisikan model untuk menjelaskan seluruh rangkaian hubungan

3.5.2 Tahapan Pemodelan dengan SEM

Tahapan dalam pemodelan dan analisis persamaan struktural meliputi tujuh tahapan sebagai berikut:

1. Pengembangan Model Berdasar Teori

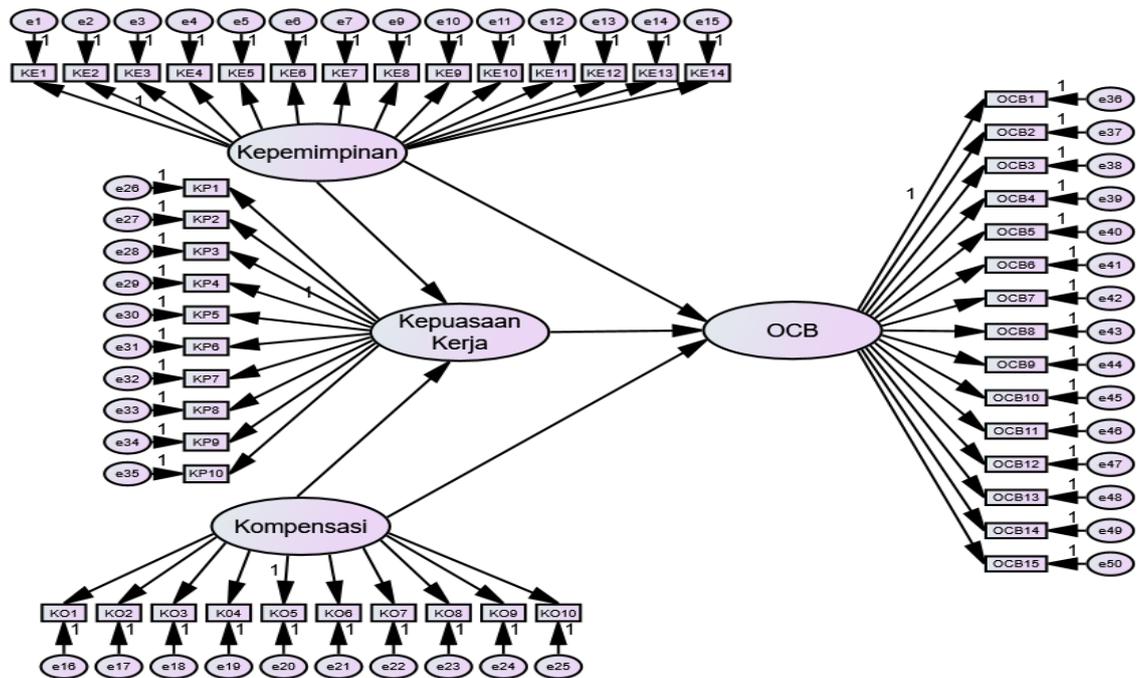
Model persamaan struktural didasarkan pada hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variabel diasumsikan akan berakibat pada perubahan variabel lainnya. Kuatnya hubungan kausalitas antara dua variabel yang diasumsikan oleh peneliti bukan terletak pada metode analisis yang dia pilih, tetapi terletak pada justifikasi (pembenaran) secara teoritis untuk mendukung analisis.

Ada dua prinsip dasar yang dipakai dalam analisa SEM, yaitu 1) untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel eksogen dan endogen, dan 2) untuk menguji validitas dan reabilitas indikator variabel laten. Kegiatan dalam langkah pertama ini adalah mengembangkan model hipotetik, artinya mengembangkan suatu model ini diuji berdasarkan atas data empirik melalui SEM.

2. Menyusun Diagram Jalur

Diagram jalur adalah Sebuah representasi visual dari model dan *set* lengkap hubungan antara model *construct*. hubungan ketergantungan digambarkan oleh panah lurus, dengan panah yang berasal dari variabel prediktor dan panah menunjuk ke konstruk dependen atau variabel. Panah melengkung mewakili korelasi antara konstruk atau indikator. Tapi tidak ada sebab yang tersirat.

Ada dua hal yang perlu dilakukan dalam menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar konstruk laten baik *endogen* maupun *eksogen* dan menyusun *measurement model* yaitu menghubungkan konstruk laten *endogen* atau *eksogen* dengan variabel indikator. Dalam pemodelan SEM terdapat konstruk-konstruk yang merupakan konsep-konsep abstrak dengan pijakan teoritis yang cukup untuk menjelaskan berbagai bentuk hubungan, di mana akan ditentukan diagram jalur berbagai konstruk yang akan digunakan, dan atas dasar itu variabel-variabel untuk mengukur konstruk itu akan dicari. Hubungan kausal antara variabel ini divisualisasikan dalam bentuk gambar sehingga mudah dan jelas untuk dipahami serta lebih menarik. Jika model yang dibuat belum cocok (*fit*) maka dapat dibuat beberapa model untuk diperoleh model yang cocok dengan menggunakan analisis SEM.



Gambar 3.1 Diagram Jalur

3. Konversi Diagram Alur Kedalam Persamaan

Setelah model teoritis dikembangkan dan digambar dalam sebuah diagram alur, kemudian mengkonversi spesifikasi model tersebut kedalam rangkaian persamaan. Persamaan yang akan dibangun akan terdiri dari persamaan structural (*structural equations*) dan persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*). Persamaan structural dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Sedangkan dalam persamaan spesifikasi model pengukuran ditentukan variabel mana mengukur konstruk mana, serta menentukan matrik yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antara konstruk.

4. Memilih Matrik input dan Estimasi Model

SEM hanya menggunakan matrik varian/kovarian atau matrik korelasi sebagai data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan. Matrik korelasi sebagai data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan. Matrik korelasi mempunyai rentang yang sudah umum dan tertentu yaitu 0 sampai dengan lebih dari 1 karena itu memungkinkan untuk melakukan perbandingan yang langsung antara koefisien dan model. Matrik kovarian umumnya lebih banyak digunakan dalam penelitian mengenai hubungan seperti direkomendasi oleh Baumgartner dan Homburg dalam Ferdinand dalam trarintya sebab standart error yang dilaporkan dari berbagai penelitian, umumnya menunjukkan angka yang kurang akurat bila matrik korelasi digunakan sebagai input. Pada penelitian ini pengolahan dilakukan dengan bantuan program computer yaitu AMOS, yang merupakan salah satu program handal untuk analisis model kausalitas. Karena jumlah sampel ini berada antara 160 sampai dengan 320, maka teknik analisis yang dipilih adalah *Maximum Likelihood Estimation (ML)* dan *Generalized Least Square Estimation (GLS)*.

5. Kemungkinan Munculnya masalah Identifikasi

Masalah identifikasi pada prinsipnya adalah masalah mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk

menghasilkan estimasi yang unik. Masalah identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala berikut :

- 1) *Standard error* salah satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar.
- 2) Program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya diasajikan.
- 3) Munculnya angka-angka yang aneh seperti adanya varians error yang negative.
- 4) Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat misalnya lebih dari 0,9.

6. Evaluasi Kriteria *Godness-of-Fi*

Tindakan pertama yang dilakukan adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi – asumsi SEM. Setelah asumsi-asumsi SEM dipenuhi, langkah berikutnya adalah menentukan kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi model dan pengaruh-pengaruh yang ditampilkan dengan model. Evaluasi model dilakukan melalui uji kesesuaian dan statistic, serta uji reliabilitas.

1) Uji Chi Square Statistic (χ^2)

Alat uji paling fundamental untuk mengukur Overall fit adalah *Likelihood ratio chi square statistic*. Chi square ini bersifat sangat sensitive terhadap besarnya sampel yang digunakan . model yang

diuji akan dipandang baik atau memuaskan bila chi-square rendah.

Semakin kecil nilai χ^2 semakin baik model itu

2) RMSEA (The Root Mean Square Error Of Approximation)

RMSEA adalah sebuah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi chi square statistic dalam sampel yang besar.

Nilai RMSEA menunjukkan goodness of fit yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi . nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *Close Fit* dari model itu berdasarkan degrees of freedom.

3) GFI

Indeks kesesuaian (Fit index) ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varian dalam matrik kovarian sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarian populasi yang terestimasi . GFI adalah sebuah ukuran non statistical yang mempunyai rentang 0 (*poor fit*) sampai dengan (*perfect fit*) . nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *better fit*, sedangkan besaran nilai antara 0,80 -0,90 adalah *marginal fit* .

4) AGFI (*Adjusted Goodness Of Fit Index*)

Hair et al dan Hulland dalam Ferdinand dalam Gtararitya, AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) Merupakan tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90.

5) CMIN/DF

The minimum sample discrepancy function (CMIN) dibagi dengan degrees of freedom akan menghasilkan indeks CMIN/DF, yang umumnya dilaporkan oleh para peneliti sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat fitnya sebuah model. CMIN/DF tidak lain adalah statistik chi-square, χ^2 relative. Nilai χ^2/DF dibagi DF-nya sehingga disebut χ^2 relative kurang dari 2,0 atau bahkan kurang dari 0,3 adalah indikasi dari acceptable fit antara model dan data

6) TLI (Tucker Lewis Index)

TLI adalah sebuah alternative incremental fit index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah base line model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan = 0,95 dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan a *very good fit*.

7) CFI (Comparative Fit Index)

Besaran indeks ini adalah pada rentang nilai sebesar 0-1, dimana semakin mendekati 1 mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi a *very good fit*. Nilai yang direkomendasikan adalah CFI = 0,95. Keunggulan dari indeks ini adalah bahwa indeks ini besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model.

8) Interpretasi dan modifikasi model

Langkah terakhir adalah menginterpretasikan model dan memodifikasikan model bagi model –model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan.