

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dimana pendekatan kuantitatif secara umum berkaitan dengan penggunaan data berupa angka, sedangkan metode survei secara khusus berkaitan dengan pengumpulan dan pengolahan data yang digunakan untuk menguji hubungan faktor-faktor diteliti. Sugiyono (2017, p. 48), menyatakan bahwa:

Metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dan sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah (BMA) yang berlokasi di Jalan Raya Ngawen Km 10.5 Kabupaten Blora, Jawa Tengah.

1.2.1 Sejarah Singkat

Diilhami oleh semangat para guru Pondok Pesantren Nurul Huda di Desa Sarimulyo Kecamatan Ngawen Kabupaten Blora untuk mengembangkan potensi ekonomi kerakyatan berbasis syariah dan meningkatkan kesejahteraan para ustadz dan wali santri yang ada disekitar

pondok pesantren, maka pada tanggal 28 Februari 1997 keluarlah Surat Keputusan tentang Pendirian Kopontren Nurul Huda Al Hikmah dengan nomor Badan Hukum: 13007/BH/KWK.11/II/1997. Pada saat itu, Kopontren mulai membuka tiga unit usaha otonom yaitu Wartel, Simpan Pinjam Jamah Manaqib, dan BMA, namun hanya unit BMA yang masih tetap beroperasi hingga saat ini. Adapun produk yang ditawarkan pada unit ini yaitu simpanan Mudhorobah, Simpanan Berjangka Modhorobah (3/6/12) bulan, Simpanan Haji dan Simpanan Pendidikan. Unit Baitul Muamalat Al Hikmah (BMA) sendiri didirikan pada tanggal 1 Desember 1998. Pada awal pendiriannya, unit BMA mulai beroperasi dengan modal awal Rp 700.000 dengan kantor layanan yang bertempat di lapak pasar dengan ukuran 2x2 meter dan dengan tenaga kerja dua orang. Pada tahun ketiga, mulai mendirikan kantor baru yang berukuran 4x7 meter dengan tenaga kerja sebanyak tujuh orang.

Upaya perbaikan dan peningkatan BMA terus dilakukan dari waktu ke waktu. Pada tahun 2010, Kantor layanan BMA mulai menempati sebuah bangunan lantai dua seluas 13x13 meter di atas lahan seluas 1.082 meter. Pada tahun 2012, Kopontren BMA mulai membuka kantor cabang pertamanya di Kunduran. Hingga saat ini Kopontren BMA sudah memiliki asset sekitar Rp 92 milyar dan nilai ekuitas Rp 8,8 milyar dan memiliki tujuh kantor cabang yang tersebar di beberapa daerah di Kabupaten Blora. Direncanakan pada tahun 2019 akan membuka kantor cabang di luar kota,

sehingga sudah memperoleh perubahan status badan hukum wilayah dengan nama Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah.

1.2.2 Visi dan Misi

1. Membumikan ekonomi syariah;
2. Menggali potensi ekonomi lokal yang prospektif serta mengupayakan optimalisasi pengembangannya.

1.3 Variabel Penelitian

Setelah dilakukan identifikasi faktor-faktor suatu permasalahan penelitian maka langkah selanjutnya yaitu merumuskan faktor-faktor tersebut berdasarkan fungsi atau peran masing-masing ke dalam suatu kerangka hubungan dimana dalam hal ini faktor-faktor tersebut dinyatakan dengan variabel penelitian. Variabel penelitian merupakan faktor-faktor dimana memuat nilai-nilai yang akan dianalisis sesuai dengan metode penelitian yang digunakan. Adapun berdasarkan kerangka penelitian dan peran faktor-faktor tersebut maka variabel pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1.3.1 Variabel Independen

Variabel Independen atau ‘variabel bebas adalah variabel yang variasi nilainya akan mempengaruhi nilai variabel yang lain’ (Mustafa 2009, p. 23). Variabel independen dalam penelitian ini diberi notasi “X”, adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi kerja (X_1), dan
2. *Employee Engagement* (X_2).

1.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau ‘variabel terikat adalah variabel yang variasi nilainya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi nilai yang lain’ (Mustafa 2009, p. 23). Variabel dependen dalam penelitian ini diberi notasi “Y”, dimana variabel dependen pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1.3.3 Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* atau ‘variabel antara adalah variabel yang menjadi antara adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat’ (Mustafa 2009, p. 32). Variabel *Intervening* dalam penelitian ini diberi notasi “Z”, dimana variabel *intervening* pada penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (Z).

1.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

1.4.1 Motivasi Kerja (X₁)

Menurut Gagne & Deci (2005, p. 333), motivasi kerja berkaitan dengan dorongan untuk berperilaku yang ditentukan oleh perbedaan dorongan otonomi dan dorongan terkendali, dimana otonomi melibatkan tindakan dengan kemauan, sedangkan dorongan terkendali melibatkan tindakan dengan tekanan atau tuntutan. Berdasarkan pengertian tersebut, motivasi kerja terdiri atas beberapa dimensi, diantaranya:

1. Motivasi Intrinsik

Merupakan perilaku yang didorong oleh minat seseorang pada aktifitas itu sendiri. Indikator motivasi kerja intrinsik meliputi:

- a. Minat dalam melakukan pekerjaan;

- b. Kenyamanan dalam melakukan pekerjaan; dan
- c. Rasa senang dalam melakukan pekerjaan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Merupakan persepsi kesesuaian antara perilaku dan konsekuensi yang diinginkan. Adapun motivasi ekstrinsik meliputi empat sub-dimensi, diantaranya:

a. *Integrated Regulation*

Merupakan dasar berperilaku dimana dilandasi oleh adanya pengambilan nilai-nilai dan sikap berperilaku dalam pekerjaan (eksternal) yang diintegrasikan menjadi aturan berperilaku diri (internal). Indikator motivasi kerja *integrated regulation* yaitu:

- 1) Kesesuaian pekerjaan dengan harapan pribadi;
- 2) Kesesuaian pekerjaan dengan kemauan pribadi; dan
- 3) Kesesuaian pekerjaan dengan standar pribadi.

b. *Identified regulation*

Merupakan dasar berperilaku dimana dilandasi oleh adanya rasa kebebasan dan kemauan yang besar karena perilaku pekerjaan yang dijalani sesuai dengan pemahaman dan kepribadian mereka.

Indikator motivasi kerja *identified regulation* yaitu:

- 1) Dorongan kerja untuk kepentingan perusahaan;
- 2) Dorongan kerja untuk kepuasan pelanggan; dan
- 3) Dorongan kerja sesuai prosedur.

c. *Introjected Regulation*

Merupakan dasar berperilaku dimana dilandasi oleh keterkaitannya dengan harga diri, yang menekankan orang untuk berperilaku agar merasa pantas. Indikator motivasi kerja *introjected regulation*, yaitu:

- 1) Dorongan kerja untuk prestasi kerja;
- 2) Dorongan kerja untuk nama baik pribadi; dan
- 3) Dorongan kerja untuk memenuhi tuntutan sosial.

d. *External Regulated*

Merupakan dasar berperilaku dimana dilatar belakangi oleh keadaan eksternal seseorang yaitu bertindak dengan maksud untuk mendapatkan imbalan yang diinginkan atau menghindari yang tidak diinginkan, sehingga ia terdorong untuk bertindak hanya ketika tindakan tersebut berguna untuk tujuan tersebut. Indikator motivasi kerja *external regulated* yaitu:

- 1) Dorongan kerja untuk memperoleh penghasilan;
- 2) Dorongan kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup; dan
- 3) Dorongan kerja untuk kemandirian.

3. Amotivasi

Meliputi keadaan dimana tidak memiliki intensitas untuk suatu perilaku dan tidak benar-benar memahami perlunya perilaku tersebut. Adapun indikator amotivasi, yaitu:

- 1) Bekerja tanpa memahami tujuan tugas kerja;
- 2) Bekerja tanpa mengharap apapun; dan

3) Bekerja tanpa kesungguhan.

1.4.2 *Employee Engagement* (X₂)

Menurut Schaufeli *et al.* (2002, p. 74), *employee engagement* merupakan ‘kondisi pikiran yang positif dan memuaskan berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan peyerapan. Dalam hal ini, *employee engagement* terdiri atas tiga dimensi, diantaranya:

1. *Vigor* (Semangat)

Berkaitan dengan energi dan ketahanan mental tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya pada pekerjaan, dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan. Adapun indikator semangat, yaitu:

- a. Bekerja dengan energi Tinggi;
- b. Bekerja dengan ketahanan mental yang tinggi;
- c. Bekerja dengan kegigihan dalam menghadapi kesulitan, dan
- d. Kemauan untuk menginvestasikan upaya pada pekerjaan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Berkaitan dengan keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa signifikan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

Adapun indikator dedikasi, yaitu:

- a. Kesungguhan dalam bekerja;
- b. Merasakan antusiasme dalam bekerja;
- c. Mampu memberi inspirasi dalam bekerja;
- d. Merasakan kebanggaan dengan pekerjaan; dan
- e. Merasakan tantangan dalam bekerja.

3. *Absorption* (Penyerapan)

Ditandai dengan berkonsentrasi penuh dan senang dengan keasyikan pada pekerjaan. Adapun indikator penyerapan, yaitu:

- a. Berkonsentrasi penuh dalam bekerja;
- b. Berperhatian penuh dalam bekerja;
- c. Menghayati pekerjaan; dan
- d. Cenderung lupa waktu saat bekerja.

1.4.3 **Kepuasan Kerja (Z)**

Menurut Hackman dan Oldham (1974, p. 10), kepuasan kerja merupakan ‘tingkatan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kepuasan dan rasa senang kepada karyawan’. Aspek kepuasan karyawan diantaranya:

1. Kemanan Pekerjaan

Merupakan aspek kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kepuasan dari pemenuhan kewajiban oleh perusahaan. Adapun indikator kepuasan dari aspek keamanan pekerjaan yaitu:

- a. Perusahaan mampu memberdayakan karyawan dengan baik;
- b. Perusahaan mampu memperhatikan kesejahteraan karyawan; dan
- c. Perusahaan mampu memenuhi standar kebutuhan karyawan.

2. Upah dan kompensasi lainnya

Merupakan aspek kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kepuasan dengan kompensasi

yang diberikan. Adapun indikator kepuasan dari aspek upah dan kompensasi lainnya yaitu:

- a. Kesesuaian upah dengan kontribusi kerja;
- b. Kesesuaian tunjangan dengan kestabilan kinerja; dan
- c. Kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan pribadi.

3. Sosial

Merupakan aspek kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kepuasan dari lingkungan sosial pekerjaan. Adapun indikator kepuasan dari aspek sosial yaitu:

- a. Kesempatan bekerjasama dengan rekan kerja;
- b. Kesempatan berinteraksi dengan orang lain saat bekerja; dan
- c. Kesempatan memberikan bantuan kepada prang lain saat bekerja.

4. Pengawasan

Merupakan aspek kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kepuasan dari pelaksanaan pengawasan. Adapun indikator kepuasan dari aspek pengawasan yaitu:

- a. Tingkat keadilan perlakuan atasan;
- b. Tingkat dukungan atasan dalam pekerjaan; dan
- c. Tingkat bantuan atasan dalam pekerjaan.

5. Pertumbuhan

Merupakan aspek kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kepuasan dengan adanya

peluang mengembangkan kemampuan kerja. Adapun indikator kepuasan dari aspek pertumbuhan yaitu:

- a. Kesempatan dalam meningkatkan kinerja;
- b. Kesempatan dalam memperbaiki kemampuan; dan
- c. Kesempatan peningkatan keterampilan kerja.

1.4.4 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Bernardin dan Russel (1993, p. 379) 'kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diproduksi pada fungsi atau aktifitas kerja tertentu selama periode waktu tertentu'. Terdapat enam kriteria utama tentang nilai kinerja yang dapat dinilai, diantaranya:

1. *Quality*

Merupakan kriteria kinerja karyawan dilihat dari cara, proses, dan hasil pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan:

- a. Mampu bekerja sesuai standar;
- b. Mampu bekerja secara optimal; dan
- c. Mampu bekerja secara ideal.

2. *Quantity*

Merupakan kriteria kinerja karyawan dilihat dari jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan, baik dalam hal unit maupun jumlah aktivitas yang diselesaikan., dimana meliputi indikator:

- a. Mampu memenuhi jumlah kehadiran kerja;
- b. Mampu memenuhi durasi waktu kerja yang ditetapkan; dan
- c. Mampu memenuhi sasaran-sasaran pekerjaan.

3. *Timeliness*

Merupakan kriteria kinerja karyawan dilihat dari sejauh mana kegiatan diselesaikan atau hasil diproduksi pada waktu lebih awal dari yang diinginkan baik dalam hal pengkoordinasian dengan output lainnya dan peningkatan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain, dimana meliputi indikator:

- a. Mampu melaksanakan tugas-tugas kerja sesuai jadwal;
- b. Mampu memenuhi sasaran-sasaran kerja tepat waktu;
- c. Mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal; dan
- d. Mampu memanfaatkan sisa waktu kerja dengan baik.

4. *Cost effectiveness*

Merupakan kriteria kinerja karyawan dilihat dari tingkat penggunaan sumber daya organisasi secara maksimal dalam rangka memperoleh keuntungan maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit atas penggunaan sumber daya.

Adapun indikator dimensi efektifitas biaya meliputi:

- a. Berusaha meminimalisir kesalahan dalam bekerja;
- b. Mampu menggunakan waktu kerja secara efektif; dan
- c. Mampu menggunakan fasilitas kerja secara efektif.

5. *Need for supervision*

Merupakan kriteria kinerja karyawan dilihat dari sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan fungsi kerjanya tanpa memerlukan bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan

- a. Dapat melaksanakan tugas kerja sesuai instruksi;
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan secara mandiri; dan
- c. Dapat melaksanakan tugas kerja tanpa perlu pengawasan.

6. *Interpersonal impact*

Merupakan kriteria kinerja karyawan dilihat dari sejauh mana karyawan meningkatkan rasa harga diri, keinginan yang baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan. Indikator dimensi dampak interpersonal yaitu:

- a. Dapat meningkatkan kerjasama antara rekan kerja;
- b. Dapat meningkatkan hubungan yang baik dengan rekan kerja; dan
- c. Dapat meningkatkan sikap yang positif diantara rekan kerja.

1.5 **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian kuantitatif, '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 2017, p. 136). Populasi pada penelitian ini meliputi karyawan di Kopontren Baitul Mu'amalat Al Hikmah (BMA) Kabupaten Blora yang berjumlah 65 karawayan tetap. Sedangkan 'sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut' (Sugiyono 2017, p. 137). Dalam hal ini, sampel yang digunakan merupakan sampel yang representatif atau dapat mewakili karakteristik populasi sehingga kesimpulan dari sampel dapat diberlakukan pada populasi. Oleh karena itu, agar diperoleh sampel yang representatif maka digunakan teknik

penentuan sampel atau dikenal dengan *sampling*. Adapun teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh dimana merupakan salah satu teknik *nonprobability sampling* yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2014, p. 85). Dengan demikian, jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 65 karyawan tetap.

1.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

1.6.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian merupakan jenis data berdasarkan sumbernya yaitu sumber primer dan sumber sekunder. ‘Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2017, p. 219). Adapun jenis data pada penelitian ini diantaranya:

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dari sumber data primer dimana data primer dalam penelitian ini yaitu data pengisian kuesioner oleh responden penelitian.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari sumber data sekunder dimana data sekunder pada penelitian ini diantaranya seperti: informasi literatur, buku, jurnal, dll.

1.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan pendekatan dan metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode survei maka salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan selanjutnya adalah kuesioner, yaitu ‘sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui’ (Arikunto 2002, p. 128). Sedangkan skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala Linkert, yaitu ‘skala yang dikembangkan oleh Rensis Linker’ (Cooper dan Schindler 2011, p. 299), dimana merupakan skala yang secara khusus menggunakan lima poin diantaranya: ‘1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Antara Tidak Setuju dan Setuju, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju’ (Sekaran dan Bougie 2016, 207).

1.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Setelah ditentukan definisi operasional variabel dan instrumennya telah dirumuskan, maka rangkaian prosedur yang harus dipenuhi selanjutnya yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. ‘Validitas berkaitan dengan apakah kita mengukur konsep dengan tepat, sedangkan reliabilitas berkaitan dengan stabilitas dan konsistensi pengukuran’ (Sekaran dan Bougie 2016, p. 220). Oleh karena itu, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan tujuan agar diperoleh instrumen penelitian yang layak untuk digunakan.

1.7.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut mampu mengukur sesuatu yang ingin diukur dimana suatu instrumen dapat dikatakan layak untuk digunakan bila instrumen tersebut mampu mengukur dengan baik sesuatu yang ingin diukur. Pengertian tersebut sesuai dengan pendapat Sekaran dan Bougie (2016, p. 220) bahwa ‘validitas adalah pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk diukur’. Teknik pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*, yaitu salah satu teknik pengujian validitas instrumen penelitian yang secara khusus menggunakan rumus sebagai berikut (Siregar 2015, p. 77):

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor butir

Y = Skor total butir

Adapun pengujian validitas tersebut dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS Versi 11.5. Valid atau tidaknya butir-butir instrumen didasarkan pada hasil perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dimana dalam hal

ini taraf signifikansi yang digunakan pada penelitian ini yaitu 5% (atau 0,05), sehingga kriteria dalam interpretasi validitas instrumennya yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan taraf signifikansi 0,05), maka butir dinyatakan valid; dan
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (dengan taraf signifikansi 0,05), maka butir tersebut dinyatakan tidak valid.

1.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Sebagaimana menurut pendapat Mustafa (2009, p. 224) bahwa ‘reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur’, maka uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut mampu memberi hasil yang tetap atau konsisten. Adapun teknik pengujian reliabilitas instrumen yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan teknik *cronbach's alpha*, yaitu salah satu teknik pengujian reliabilitas instrumen penelitian yang secara khusus menggunakan rumus sebagai berikut (Siregar 2015, p. 90):

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

Kriteria penilaian reliabel atau tidaknya butir-butir instrumen didasarkan pada hasil hitung koefisien *Cronbach's Alpha*, dimana menurut Sekaran (dalam Mustafa 2013, p. 226) bahwa 'jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka $\geq 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang bersangkutan dinyatakan reliabel'. Adapun pengujian reliabilitas tersebut dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 11.5.

1.8 Metode Analisis Data

Setelah data-data yang diperlukan telah dikumpulkan sebagaimana dengan prosedur yang telah diuraikan diatas, maka rangkaian langkah selanjutnya yaitu analisis data. Metode analisis data pada penelitian ini meliputi analisis deskriptif yaitu berkaitan dengan penyajian data sampel, dan analisis inferensial yaitu berkaitan dengan penarikan kesimpulan (*inferens*) yang dapat diberlakukan untuk populasi.

1.8.1 Analisis Deskriptif

1. Penyajian Data

Data yang diperoleh dari instrumen penelitian masih berupa data mentah sehingga perlu dikelompokkan dan disusun menjadi kelas-kelas interval atau disajikan lebih lanjut dalam bentuk grafik.

2. Ukuran Data

Meliputi penjabaran distribusi data dalam bentuk tendensi sentral. 'Ukuran tendensi sentral (*central tendency*) adalah suatu ukuran yang

mengukur tendensi suatu himpunan data yang mengelompok atau memusat dalam nilai numerik tertentu' (Kuncoro 2011, p. 44). Terdapat tiga pengukuran nilai sentral dapat digunakan dalam penyajian ukuran data diantaranya seperti *Mean*, *Median* dan *Modus*.

1.8.2 Analisis Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data yang telah diperoleh dianalisis, terlebih dahulu dilakukan serangkaian pengujian asumsi klasik untuk menentukan apakah data yang diperoleh tersebut telah layak untuk dianalisis. Terdapat beragam metode yang dapat digunakan dalam menguji kelayakan data, dimana masing-masing metode tersebut dapat menilai kelayakan data sesuai dengan fungsinya masing-masing, adapun pada penelitian ini teknik uji asumsi klasik yang digunakan diantaranya:

a. Uji Normalitas

Salah satu cara dalam menilai kelayakan data yaitu melalui uji normalitas. 'Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal' (Ghozali 2013, p. 160). Pengujian normalitas sebaran data pada penelitian ini dipergunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

b. Uji Multikolinieritas

'Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas' (Ghozali

2013, p. 105). Adapun teknik yang digunakan untuk uji multikolinieritas adalah melalui analisis nilai *Tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan bantuan program komputer SPSS. Melalui teknik analisis ini, dalam uji multikolinieritas menurut Ghozali (2013, p. 106) bahwa:

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

‘Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain’ (Ghozali 2013, p. 139). Adapun teknik yang digunakan untuk uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah melalui analisis grafik *scatterplots*. Adapun kriteria yang digunakan sebagai dasar analisis yaitu (Ghozali, 2013):

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

‘Regresi ganda (*multiple regression*) adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat’ (Arikunto 2002, p. 264).

Adapun dalam penelitian ini analisis regresi berganda ditentukan melalui tiga tahap, diantaranya:

a. Analisis Regresi Linear Berganda Tahap 1

Tujuan analisis linear berganda tahap 1 untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel Z dimana dirumuskan ke dalam persamaan regresi berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = *Employee Engagement*

a = konstanta

b_1 = Koefisien Motivasi Kerja

b_2 = Koefisien *Employee Engagement*

b. Analisis Regresi Linear Berganda Tahap 2

Tujuan analisis linear berganda tahap 2 untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel Y dimana dirumuskan ke dalam persamaan regresi berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = *Employee Engagement*

- a = konstanta
- b₁ = Koefisien Motivasi Kerja
- b₂ = Koefisien *Employee Engagement*

c. Analisis Regresi Linear Berganda Tahap 3

Tujuan analisis linear berganda tahap 3 untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas Z terhadap variabel Y dimana dirumuskan ke dalam persamaan regresi berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Motivasi kerja
- X₂ = *Employee Engagement*
- Z = Kepuasan Kerja
- a = konstanta
- b₁ = Koefisien Motivasi Kerja
- b₂ = Koefisien *Employee Engagement*
- b₃ = Koefisien Kepuasan Kerja

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dimana dalam hal ini uji statistik t digunakan untuk menguji hipotesis H₁, H₂, H₄, H₅ dan H₇. Kriteria yang digunakan dalam

menginterpretasi bahwa hipotesis-hipotesis tersebut yaitu: ‘apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibanding nilai t_{tabel} , kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen’ (Kuncoro 2011, p. 106). Tingkat signifikansi yang diterapkan untuk uji t pada penelitian ini yaitu sebesar 5% atau 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi 0.05 maka terdapat pengaruh antar variabel-variabel tersebut.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, dimana dalam hal ini uji statistik F digunakan untuk menguji hipotesis H_3 dan H_6 . Kriteria yang digunakan dalam menginterpretasi bahwa hipotesis-hipotesis tersebut yaitu: ‘bila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen’ (Kuncoro 2011, p. 108). Tingkat signifikansi yang diterapkan untuk uji F pada penelitian ini yaitu sebesar 5% atau 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat

signifikansi 0.05 maka terdapat pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

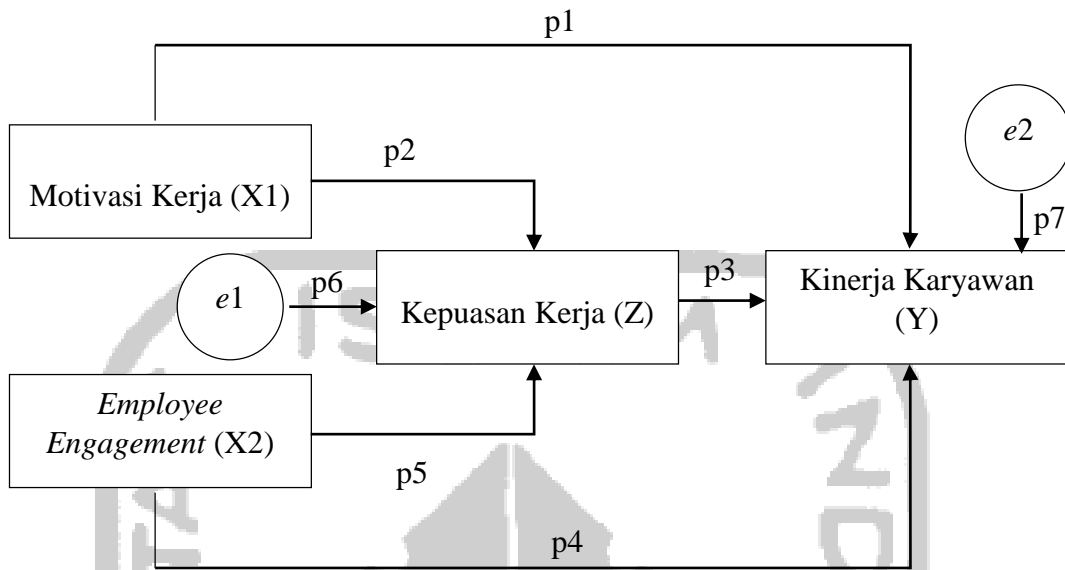
Koefisien Determinasi (R^2) pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas dalam memprediksi variabel terikat. Menurut Kuncoro (2011, p.108):

Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

‘Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori’ (Ghozali 2013, p. 249).

Adapun model analisis jalur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.8 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*) Penelitian

Sumber: Ghazali (2013)

a. Analisis pengaruh dalam model

Berdasarkan model analisis jalur dapat dirumuskan beberapa pengaruh dalam model, diantaranya:

$$\text{Total Effect } X_1 = p1 + (p2 \times p3)$$

$$\text{Total Effect } X_2 = p4 + (p5 \times p3)$$

$$\text{Total Effect } Z = p3$$

Keterangan:

$p1$ = X_1 berpengaruh langsung terhadap Y;

$p2 \times p3$ = X_1 berpengaruh tidak langsung terhadap Y melalui Z;

$p4$ = X_2 berpengaruh langsung terhadap Y;

$p5 \times p3 = X_2$ berpengaruh tidak langsung terhadap Y melalui Z;

b. Analisis Signifikansi Model

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh intervening dilakukan dengan terlebih dahulu mengukur *standard error* melalui *Sobel test* untuk kemudian signifikansi ditentukan dengan nilai t hitung. Adapun kriteria yang digunakan sebagai interpretasi analisis peran variabel intervening yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0.05 maka terdapat pengaruh intervening.

Pengujian pengaruh variabel laten *intervening* dilakukan dengan menggunakan Uji Sobel yang dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel laten independen (X) terhadap variabel laten dependen (Y) melalui variabel laten intervening (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau **ab**. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, di mana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. *Standard error* koefisien a ditulis dengan Sa dan *standard error* koefisien b ditulis dengan Sb. Besarnya *standart error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) atau ditulis dengan Sab, dihitung dengan rumus berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Uji signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), perlu dihitung nilai t dari koefisien **ab** dengan rumus berikut.

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} maka dapat dinyatakan terjadi pengaruh intervening.

