

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono,2010). Penelitian ini merupakan penelitian dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kasual), sehingga dalam peneli tiannya ada variabel independen dan dependen. Sebagai variaben independen (sebab) yaitu pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasional. Sebagai variabel dependen (akibat) yaitu kepuasan kerja dan kinerja.

B. Obyek & Subyek

Penelitian ini akan dilakukan di kantor BRI Cabang dan Unit yang berada di Kabupaten Pacitan dengan jumlah 1 kantor cabang dan 17 kantor unit. Obyek penelitian adalah seluruh karyawan yang sudah berstatus tetap.

C. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa data variabel pemberdayaan psikologis,

komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja . Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan survey secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Hal ini dilakukan agar memberikan penjelasan seperlunya tentang isi dan maksud dari kuesioner penelitian, sehingga diharap mendapat data berupa jawaban yang akurat dari responden.

D. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, (Sugiyono 2010). Sehubungan dengan hal itu dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi yaitu seluruh karyawan tetap BRI Cabang Pacitan.

E. Definisi operasional variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

| Variabel Penelitian | Indikator | Instrumen | Skala |
|--|--|-------------------|--------|
| Kinerja menurut Jansen (2001) dalam Mas'ud (2004) yang dikutip oleh Narani (2010) | 1.Kuantitas dan kualitas kinerja 2.Efisiensi karyawan 3.Standar kualitas karyawan 4.Usaha karyawan 5.Pelaksanaan tugas 6.Pengetahuan karyawan 7.Tingkat kreativitas karyawan | 7 item pertanyaan | Likert |
| Celluci <i>et al</i> (1978) dalam Fuad Mas'ud (2004) yang dikutip oleh Baihaki (2010), menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat di ukur dengan indikator. | 1. Kepuasan dengan gaji 2.Kepuasan dengan promosi 3.Kepuasan dengan rekan sekerja 4.Kepuasan dengan penyelia 5.Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri | 5 item pertanyaan | Likert |

Tabel lanjutan

| Variabel Penelitian | Indikator | Instrumen | Skala |
|---|---|--------------------|--------|
| pemberdayaan psikologikal sebagai motivasi intrinsik yang dimanifestasikan ke dalam empat kognisis (Spreitzer 1995) | 1. <i>Meaning</i> 2. <i>Competence</i> 3. <i>self-determination</i> 4. <i>impact</i> | 12 item pertanyaan | Likert |
| Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada bagian dari karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt, <i>et al</i> 2015). mengembangkan tiga model komitmen atau dimensi komitmen organisasi (Meyer & Allen 1997) dalam widyanto dkk (2013) | 1. Komitmen afektif 2. Normatif Komitmen 3. Komitmen Berkelanjutan | 11 item pertanyaan | Likert |

1. Kinerja

Menurut Widodo (2015) Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan kinerja individu dan kinerja kelompok.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan Menurut Jansen (2001) dalam Mas'ud (2004) yang dikutip oleh Narani (2010) diukur menggunakan beberapa dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas dan kualitas kinerja
- b. Efisiensi karyawan
- c. Standar kualitas karyawan
- d. Usaha karyawan

- e. Pelaksanaan tugas
- f. Pengetahuan karyawan
- g. Kreativitas karyawan

Pengukuran kinerja karyawan menggunakan skala likert mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS). Terdapat 7 item pertanyaan dalam penelitian ini.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja Celluci *et al* (1978) dalam Fuad Mas'ud (2004) yang dikutip oleh Baihaki (2010) diukur menggunakan beberapa dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a. Kepuasan dengan gaji
- b. Kepuasan dengan promosi
- c. Kepuasan dengan rekan sekerja
- d. Kepuasan dengan penyelia
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Pengukuran kepuasan kerja karyawan menggunakan skala likert mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS). Terdapat 5 item pertanyaan dalam penelitian ini.

3. Pemberdayaan Psikologis

Menurut Spreitzer (1995) Pemberdayaan Psikologis didefinisikan sebagai konstruk motivasi yang dimanifestasikan dalam empat kognisi. Keempat kognisi tersebut secara bersama-sama, keempat kognisi pemberdayaan psikologis mencerminkan sikap proaktif yang berorientasi pada peran kerja seseorang

Dalam penelitian ini, pemberdayaan psikologis (Spreitzer, 1995) diukur menggunakan beberapa dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a. Meaning*
- b. Competence*
- c. Self-determination*
- d. Impact*

Pengukuran pemberdayaan psikologis menggunakan skala likert mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS). Terdapat 12 item pertanyaan dalam penelitian ini

4. Komitmen Organisasional

Dalam penelitian ini, komitmen organisasional (Meyer dan Allen (1997) dalam Widyanto dkk (2013) diukur menggunakan beberapa dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a. Affective commitment*
- b. Continuance commitment*
- c. Normative Commitment*

Pengukuran komitmen organisasional karyawan menggunakan skala likert mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS). Terdapat 11 item pertanyaan dalam penelitian ini.

F. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Data dinyatakan valid jika t skor variabel dengan koefisien $<0,05$. (Sugiyono 2010).

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2010). *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6-0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Latan dan Ghazali 2012).

G. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

1. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Pada dasarnya model persamaan structural terdiri dari dua bagian yaitu : (a) bagian pengukuran yang menghubungkan *observed* variable dengan *laten* variable lewat *confirmatory factor model* dan (b) bagian struktur yang menghubungkan antar *laten* variable lewat persamaan regresi simultan (Ghozali, 2011). Peneliti menggunakan SEM yang dioperasikan oleh program AMOS. Berikut langkah dalam analisis data menggunakan AMOS :

a. Langkah 1 : Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Model persamaan structural didasarkan pada hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variable diasumsikan akan berakibat pada perubahan satu variable diasumsikan akan berakibat pada perubahan variable lainnya. Hubungan kausalitas dapat berarti hubungan yang ketat seperti ditemukan dalam proses fisik seperti reaksi kimia atau dapat juga hubungan yang kurang ketat seperti dalam riset perilaku yaitu alasan seseorang membeli produk tertentu. Kuatnya hubungan kausalitas antara dua variable yang diasumsikan oleh peneliti bukan terletak pada metode analisis yang dia pilih, tetapi terletak

pada justifikasi (pembenaran) secara teoritis untuk mendukung analisis. Jadi jelas bahwa hubungan antar variable dalam model merupakan deduksi teori.

b. Langkah 2 dan 3 : Menyusun Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Langkah berikutnya adalah menyusun hubungan kausalitas dengan diagram jalur dan menyusun persamaan strukturalnya. Ada dua hal yang perlu dilakukan yaitu menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar konstruk laten baik endogen maupun eksogen dan menyusun *measurement model* yaitu menghubungkan konstruk laten endogen atau eksogen dengan variable indikator atau manifest.

c. Langkah 4 : Memilih Jenis Input Matrik dan Estimasi Model yang Diusulkan

Model persamaan struktural berbeda dari teknik analisis multivariate lainnya, SEM hanya menggunakan data input berupa matrik varian/kovarian atau matrik korelasi. Data mentah observasi individu dapat dimasukkan dalam program AMOS, tetapi program AMOS akan merubah dahulu data mentah menjadi matriks kovarian atau matrik korelasi.

d. Langkah 5 : Menilai Identifikasi Model Struktural

Selama proses estimasi berlangsung dengan program komputer, sering didapat hasil estimasi yang tidak logis atau *meaningless* dan hal ini berkaitan dengan masalah identifikasi model struktural. Problem identifikasi adalah

ketidak mampuan proposed model untuk menghasilkan *unique estimate*. Cara melihat ada tidaknya problem identifikasi masalah adalah dengan melihat hasil estimasi yang meliputi:

- 1) Adanya nilai standar eror yang besar untuk satu atau lebih koefisien.
- 2) Ketidak mampuan program untuk *invert information matrix*.
- 3) Nilai estimasi yang tidak mungkin misalkan *error variance* yang negative.
- 4) Adanya nilai korelasi yang tinggi ($>0,90$) antar koefisien estimasi.

Jika diketahui ada problem identifikasi maka ada tiga hal yang harus dilihat :

- 1) Besarnya jumlah koefisien yang diestimasi relative terhadap jumlah kovarian atau korelasi, yang diidentifikasi dengan nilai *degree of freedom*.
- 2) Digunakannya pengaruh timbal-balik atau resiprokal antar konstruk (*model non-recursive*) atau
- 3) Kegagalan dalam menetapkan nilai tetap (fix) pada skala konstruk.

e. Langkah 6 : Menilai Kriteria *Goodness-of-Fit*

Goodness-of-Fit mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya (matrik kovarian atau korelasi) dengan prediksi dari model yang diajukan (proposed model). Ada tiga jenis ukuran goodness-of-fit antara lain :

1. *Absolute fit measures*
2. *Incremental fit measure dan*
3. *Parsimonious fitmeasure*

a) Likelihood-Ratio Chi-Square Statistic

Ukuran fundamental dari *overall fit* adalah *likelihood-ratio chi-square* (χ^2). Nilai *chi-square* yang tinggi relative terhadap degree of freedom menunjukkan bahwa matrik kovarian atau korelasi yang diobservasi dengan yang diprediksi berbeda secara nyata dan ini menghasilkan probabilitas (p) lebih kecil dari tingkat signifikansi (α). Sebaliknya nilai *chi-square* yang kecil akan menghasilkan nilai probabilitas (p) yang lebih besar dari tingkat signifikansi (α) dan ini menunjukkan bahwa input matrik kovarian antara prediksi dengan observasi sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan.

b) RMSEA

Root mean square error of approximation (RMSEA) merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistic chi-square menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0,05 sampai 0,08 merupakan ukuran yang dapat diterima. Hasil uji RMSEA cocok untuk menguji model *confirmation* atau *competing* model strategi dengan jumlah sampel besar. Program Amos akan meberikan nilai RMSEA dengan perintah `\rmsea`.

c) GFI

GFI (*goodness of fit index*) dikembangkan oleh joreskog dan sorbom (1984) dalam Ghozali (2011) yaitu ukuran non-statistik yang nilainya berkisar dari nilai 0 (*poor fit*) sampai 1.0 (*perfect fit*). Nilai GFI tinggi menunjukkan fit yang lebih baik dan berapa nilai GFI yang dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya, tetapi banyak peneliti menganjurkan nilai di atas 90% sebagai ukuran good fit. Program AMOS akan memberikan nilai GFI dengan perintah `\gfi`.

d) CMIN/DF

Adalah nilai *chi-square* dibagi dengan *degree of freedom*. Menurut Wheaton *et.al* (1997) dalam Ghozali (2011) nilai ratio 5 (lima) atau kurang dari lima merupakan ukuran yang reasonable. Sedangkan Byrne (1998) dalam Ghozali (2011) mengusulkan nilai ratio ini < 2 merupakan ukuran fit. Program AMOS akan memberikan nilai CMIN/DF dengan perintah `\cmindf`.

e) AGFI

Adjusted goodness-of-fit merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan ratio degree of freedom untuk proposed model dengan degree of freedom untuk null model. Nilai yang direkomendasikan adalah sama atau > 0.90 . Program AMOS akan memberikan nilai AGFI dengan perintah `\agfi`.

f) TLI

Trucker-Lewis Index atau dikenal dengan nonnormed fit index (NNFI). Ukuran menggabungkan ukuran parsimony kedalam indeks komparasi antara proposed model dan null dan nilai TLI berkisar 0 sampai 1.0. Nilai TLI yang direkomendasikan adalah sama atau > 0.90 . Program AMOS akan memberikan nilai TLI dengan perintah \tli.

g) CFI

Comparative Fit Index (CFI). CFI juga merupakan indeks kesesuaian *incremental*. Besaran indeks ini adalah dalam rentang 0 sampai 1 dan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Indeks ini sangat dianjurkan untuk dipakai karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi oleh kerumitan model. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah $CFI > 0,90$

f. Interpretasi dan Modifikasi Model

Ketika model telah diterima, maka peneliti dapat mempertimbangkan dilakukannya modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoretis atau goodness-of-fit.