

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif – kuantitatif, deskriptif yaitu menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu religiusitas, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kuantitatif karena data penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis menggunakan statistik dilakukan dengan bantuan aplikasi komputer statistik SPSS versi 21.0 *for windows*.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian akuntansi yang bekerja di bank umum syariah. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di bank umum syariah yang ada di DIY.

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data *primer* yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan langsung kepada responden.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive Sampling*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan bank umum syariah yang ada di wilayah DIY
2. Karyawan tetap (*Accounting, funding, landing, AO, marketing* dll)

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang sesuai dengan tujuan penelitian maka dibutuhkan suatu teknik pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner yang diberikan langsung kepada responden. Kuesioner inilah yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen dan untuk memperoleh data. Kuesioner yang diberikan kepada karyawan tetap bank umum syariah adalah pernyataan yang bersifat tertutup yang disediakan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan. Pemberian skor tiap subjek didasarkan atas pernyataan dan alternatif yang dipilih.

F. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen, variabel independen dalam penelitian ini adalah religiusitas, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pengembangan karir. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur-unsur penelitian yang bagaimana mengukur suatu variabel. Dengan pengukuran tersebut dapat diketahui

indikator-indikator apa saja yang menjadi pendukung dari variabel-variabel yang akan dianalisa.

1. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja atau sejauh mana pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 4 indikator yang dikemukakan oleh Dessler (1997) (dalam Riani, 2010) yaitu:

- a) Kualitas kerja yang meliputi ketepatan waktu, ketelitian dan ketrampilan.
- b) Kuantitas kerja yang meliputi hasil kerja, hasil kerja ekstra dan volume (*load*) pekerjaan yang diselesaikan.
- c) Sisi waktu pelaksanaan dengan cara mendalami pengetahuan, mengikuti pelatihan, dan mengikuti pelatihan kerja.
- d) Kerjasama dengan orang lain yang meliputi hubungan kerja sama antara pimpinan dengan bawahan, hubungan kerjasama antara rekan kerja (antara karyawan), dan hubungan kerjasama antar bagian yang ada di perusahaan.

Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert dengan skor 1-5.

Tabel 3.1
Skor Penilaian

Alternatif Jawaban	Skala (Skor)	Makna
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja
Tidak Setuju (TS)	2	
Netral (N)	3	Biasa saja
Setuju (S)	4	Berpengaruh dalam meningkatkan kinerja
Sangat Setuju (SS)	5	

2. Religiusitas

Variabel religiusitas disimbolkan dengan X_1 , menurut Suhardiyanto (2001) religiusitas adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi yang maha kuasa, maha pengasih dan maha penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-nya dan menjauhi yang tidak dikehendakinya (larangannya). Menurut Glock dkk (dalam Nasir, 2014) terdapat lima dimensi keberagamaan, yaitu: dimensi keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama dan pengamalan. Variabel religiusitas menggunakan kuesioner yang telah dimodifikasi dari kuesioner penelitian Nurjannah (2014) dan pengukurannya menggunakan skala likert dari skor 1 s/d 5.

Tabel 3.2
Skor Penilaian

Alternatif Jawaban	Skala (Skor)	Makna
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja
Tidak Setuju (TS)	2	
Netral (N)	3	Biasa saja
Setuju (S)	4	Berpengaruh dalam meningkatkan kinerja
Sangat Setuju (SS)	5	

3. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengendalikan emosi, memiliki pengendalian diri, kesadaran diri, motivasi dan ketrampilan sosial yang dapat menuntun pikiran dan perilaku seseorang, sehingga memberikan dampak yang positif pada diri sendiri dan ketika berkomunikasi dengan orang lain.

Dalam variabel ini terdapat 24 pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Zakiah (2013) dengan indikator pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial. Pengukuran menggunakan skala likert dari skor 1 s/d 5.

Tabel 3.3
Skor Penilaian

Alternatif Jawaban	Skala (Skor)	Makna
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja
Tidak Setuju (TS)	2	
Netral (N)	3	Biasa saja
Setuju (S)	4	Berpengaruh dalam meningkatkan kinerja
Sangat Setuju (SS)	5	

4. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja

yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

Variabel lingkungan kerja menggunakan kuesioner yang telah dimodifikasi dari kuesioner penelitian Nurjannah (2014) dan diukur dengan menggunakan skala likert 1-5.

Tabel 3.4
Skor Penilaian

Alternatif Jawaban	Skala (Skor)	Makna
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja
Tidak Setuju (TS)	2	
Netral (N)	3	Biasa saja
Setuju (S)	4	Berpengaruh dalam meningkatkan kinerja
Sangat Setuju (SS)	5	

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem atau serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh semua karyawan dalam bekerja yang dianggap dapat memberikan nilai lebih dan dianut oleh semua karyawan sehingga menjadi suatu rutinitas yang selalu dijalankan. Terdapat beberapa indikator budaya organisasi yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian dan hasil, orientasi orang dan orientasi tim,

keagresifan, dan ketrampilan. Budaya organisasi diukur menggunakan skala likert dengan skor 1-5.

Tabel 3.5
Skor Penilaian

Alternatif Jawaban	Skala (Skor)	Makna
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja
Tidak Setuju (TS)	2	
Netral (N)	3	Biasa saja
Setuju (S)	4	Berpengaruh dalam meningkatkan kinerja
Sangat Setuju (SS)	5	

6. Pengembangan Karir

Menurut Ambar (2009:227) pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan. Indikator yang digunakan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Flippo dalam Utomo (2014) yaitu:

- a) Menaksir kebutuhan karir
 - Kesesuaian minat dan keahlian dalam pekerjaan
 - Kesempatan karir yang sama bagi seluruh karyawan
 - Peran pelatihan dan pendidikan dalam membantu mengukur kebutuhan karir
 - Mendapatkan pelatihan dan pengembangan dalam membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan
- b) Kesempatan Karir
 - Penyebaran informasi mengenai kesempatan karir

- Kejelasan informasi kesempatan karir yang diberikan perusahaan

- Kejelasan rencana karir yang diberikan perusahaan

c) Penyesuaian Karir

- kesesuaian penempatan karyawan dengan pekerjaannya

-Peran pelatihan dan pengembangan dalam membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan

Variabel pengembangan karir diukur menggunakan skala likert dengan skor 1-5.

Tabel 3.6
Skor Penilaian

Alternatif Jawaban	Skala (Skor)	Makna
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja
Tidak Setuju (TS)	2	
Netral (N)	3	Biasa saja
Setuju (S)	4	Berpengaruh dalam meningkatkan kinerja
Sangat Setuju (SS)	5	

H. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberi informasi mengenai karakteristik responden dan gambaran mengenai data yang diolah, yang meliputi jumlah responden, nilai maksimum, minimum, standar deviasi, rata-rata dan lainnya.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian ini digunakan untuk mengukur ketepatan suatu alat ukur atau instrumen yaitu untuk mengukur ke validitasan suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing indikator atau butir pernyataan dengan total skor. Hasil uji validitas dapat dilihat pada output *person correlation*, kriteria pengujian ini yaitu jika nilai *person correlation* seluruh item pembentuk variabel memiliki korelasi dengan skor masing-masing variabel diatas 0,25 atau nilai sig < *alpha* 0,05, maka dikatakan valid (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan mengukur nilai *cronbach's alpha*. Suatu pernyataan dikatakan reliabel (handal) jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi residual berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Data dapat dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Deteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Data atau model dikatakan tidak mengandung multikolinearitas jika nilai *tolerance* $>0,1$ dan $VIF < 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain. Uji gletser digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Model regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $>0,05$.

4. Uji Hipotesis

Model analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel religiusitas (X1), kecerdasan emosional (X2), lingkungan kerja (X3), budaya organisasi (X4), pengembangan karir (X5) mempengaruhi kinerja karyawan.

Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Y = Kinerja karyawan

X1 = Religiusitas

X2 = Kecerdasan emosional

X3 = Lingkungan kerja

X4 = Budaya organisasi

X5 = Pengembangan karir

a = Konstanta

e = eror

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, yang di tunjukkan dalam tabel anova. Kriteria pengujian ini yaitu jika nilai signifikansi < alpha (0,05), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independen secara parsial (individu) dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada nilai *unstandardized coefficients* B dan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R square)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Pengujian ini dapat dilihat pada nilai Adjusted R² (Adjusted R square), semakin banyak variabel independen yang terlibat maka semakin tinggi nilai Adjusted R².