

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

1. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Subyek penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian pimpinan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Karena pegawai bagian pimpinan dinilai lebih berpengalaman dan lebih senior tetapi menunjukkan sikap *employee engagement* yang bisa dibilang rendah.

B. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dihasilkan langsung dari sumber data tanpa melalui perantara.

C. Teknik pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu suatu teknik yang mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sampel dari penelitian ini berjumlah 51 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan catatan data yang tersedia berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

E. Definisi Operasional Variabel

1. *Employee Engagement*

Schaufeli *et al* (2003) menjelaskan *Employee Engagement* adalah rasa keterikatan yang dimiliki karyawan dengan organisasi cenderung bersemangat dan melakukan aktivitas kerjanya dengan efektif serta karyawan tersebut memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaannya dengan baik. Variabel ini diukur dengan 16 item pertanyaan dan indikator yang telah dikembangkan Schaufeli dan Bakker (2003) dengan menggunakan skala Likert satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. *Vigor*, ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemampuan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan.
 1. Ditempat kerja saya, saya merasa penuh energi
 2. Pada pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat

3. Ketika saya bangun dipagi hari, saya merasa pergi bekerja
 4. Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu
 5. Pada pekerjaan saya, saya sangat tangguh secara mental
 6. Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik
- b. *Dedication*, menunjukkan ketertiban seseorang dalam pekerjaan, memiliki rasa penting bagi organisasi, antusias, inspirasi, bangga, tantangan.
1. Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan
 2. Saya antusias perihal pekerjaan saya
 3. Pekerjaan saya menginspirasi saya
 4. Saya bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan
 5. Bagi saya, pekerjaan saya adalah menantang
- c. *Absorption*, ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan senang hati dalam bekerja, dimana waktu berlalu dengan cepat, serta dapat memisahkan kesulitan pribadi dan pekerjaan.
1. Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja
 2. Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain disekitar saya
 3. Saya merasa senang, ketika saya bekerja intens
 4. Saya tenggelam dalam pekerjaan saya

5. Saya terbawa ketika saya sedang bekerja
6. Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya

2. Keadilan Distributif Kompensasi

Menurut Colquitt (2001) keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Tujuan dari keadilan distributif tersebut adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya dan keuntungan. Distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan pegawai dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Variabel ini diukur dengan 4 item pertanyaan dan indikator yang telah dikembangkan oleh Colquitt (2001) dengan menggunakan skala Likert satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Colquitt, 2001) :

- a. Imbalan yang diterima mencerminkan usaha yang diberikan dalam pekerjaan
- b. Imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan
- c. Imbalan yang diterima mencerminkan kontribusi kepada perusahaan
- d. Imbalan yang diterima sesuai dengan kinerja yang dihasilkan

3. Keadilan Prosedural Kompensasi

Menurut Colquitt (2001) yang menjelaskan bahwa individu tidak hanya mengevaluasi distribusi hasil, namun juga mengevaluasi prosedur untuk melakukan alokasi tersebut. Pengukuran variabel keadilan prosedural menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan oleh Colquitt (2001). Variabel ini diukur dengan 7 item pertanyaan dan indikator yang telah dikembangkan (Colquitt, 2001) dengan menggunakan skala Likert satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju. Indikator keadilan prosedural adalah sebagai berikut (Colquitt, 2001) :

- a. Dapat mengemukakan pandangan selama prosedur dilakukan
- b. Dapat mempengaruhi keputusan yang dibuat dalam prosedur-prosedur tersebut
- c. Prosedur dilaksanakan secara konsisten oleh manajemen
- d. Prosedur bebas dari kepentingan pihak luar
- e. Pelaksanaan prosedur dilaksanakan berdasarkan data yang akurat
- f. Dapat melakukan “banding” atas keputusan yang diambil berdasarkan proses tersebut
- g. Prosedur menjunjung tinggi moral dan etika

4. Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam dibangun melalui empat konsep dasar yaitu usaha, kompetisi, keterbukaan, dan tanggung jawab moral. Usaha dianggap sebagai bahan dasar dalam melayani diri sendiri dan orang lain. Kompetisi untuk

persaingan antar karyawan secara adil dan jujur dengan niat yang baik. Perdagangan dan transaksi harus terjadi dalam lingkungan yang saling terbuka dan percaya, oleh karena itu transparansi merupakan tanggung jawab moral. Perilaku bermoral merupakan syarat penting untuk mempertahankan kemakmuran ekonomi dan komunitas bisnis, Ali (2008). Variabel etika kerja Islam diukur menggunakan 17 item pertanyaan yang telah dikembangkan oleh Ali (1988) kemudian diperbaiki Ali dan Abdullah (2008) dan Khadijah dkk (2015). Indikator-indikator yang digunakan dalam variabel etika kerja Islam yaitu:

1. Kemalasan adalah buruk
2. Dedikasi terhadap pekerjaan adalah baik
3. Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain
4. Keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan
5. Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang akan memberikan kemakmuran bagi karyawan secara keseluruhan
6. Seseorang harus melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang terbaik
7. Bekerja bukan merupakan tujuan tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial
8. Hidup tidak berarti tanpa bekerja
9. Lebih banyak waktu luang (untuk santai-santai) adalah tidak baik

10. Hubungan manusia dalam organisasi harus mendapat perhatian yang besar
11. Bekerja memungkinkan seseorang mengendalikan keadaan hidup
12. Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan
13. Siapa saja yang bekerja akan lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan
14. Bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri
15. Seseorang yang sukses adalah orang yang dapat memenuhi target didalam pekerjaannya
16. Seseorang seharusnya terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya
17. Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada oleh hasil kerjanya

Masing-masing variabel dirinci dalam beberapa butir pertanyaan yang diajukan kepada responden melalui kuesioner. Pilihan alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert dengan skala sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	: Skor 1
Tidak Setuju	: Skor 2
Netral	: Skor 3
Setuju	: Skor 4
Sangat Setuju	: Skor 5

F. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian data yang dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Kehandalan kuesioner mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Dalam penelitian digunakan uji validitas item dengan menggunakan kriteria internal yaitu membandingkan kesesuaian tiap komponen pertanyaan dengan skor keseluruhan tiap komponen pertanyaan dengan skor total keseluruhan tes. Dikatakan valid ketika terdapat korelasi antara indikator dengan total skor semua indikator, valid ketika nilai $sig < 0,05$ (Ghozali, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang menunjukkan sejauh suatu alat dapat diandalkan atau dipercaya yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas). Dikatakan reliable ketika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ (Latan dan Ghozali 2012).

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data. Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan regresi yang di mana regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih. Selain itu analisis regresi berguna untuk mendapatkan pengaruh antar variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan variabel prediktor, yang akan dioperasikan menggunakan SPSS.

Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Uji Regresi linear berganda pada intinya memiliki beberapa tujuan, yaitu²⁷:

1. Menghitung nilai estimasi rata-rata dan nilai variabel terkait berdasarkan pada nilai variabel bebas
2. Menguji hipotesis karakteristik dependensi
3. Meramalkan nilai rata-rata variabel bebas dengan didasarkan pada nilai variabel bebas di luar jangkauan sample

Pada analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS ada beberapa asumsi dan persyaratan yang perlu diperiksa dan diuji, beberapa diantaranya adalah :

1. Variabel bebas tidak berkorelasi dengan *disturbance term (Error)*.
Nilai *disturbance term* sebesar 0 atau dengan simbol sebagai berikut: $E(U / X) = 0$
2. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka antara variabel bebas (*explanatory*) tidak ada hubungan linier yang nyata
3. Model regresi dikatakan layak jika angka signifikansi pada ANOVA sebesar < 0.05 , Predictor yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka *Standard Error of Estimate* $< Standard Deviation$
4. Koefisien regresi harus signifikan. Pengujian dilakukan dengan Uji T. Koefisien regresi signifikan jika $T \text{ hitung} > T \text{ table}$ (*nilai kritis*)
5. Model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai koefisien determinasi ($KD = R \text{ Square} \times 100\%$) semakin besar nilai tersebut maka model semakin baik. Jika nilai mendekati 1 maka model regresi semakin baik
6. Residual harus berdistribusi normal
7. Data berskala interval atau rasio
8. Kedua variabel bersifat dependen, artinya satu variabel merupakan variabel bebas (*variabel predictor*) sedang variabel lainnya variabel terikat (*variabel response*). Berikut ini contoh perhitungan regresi linier sederhana menggunakan software SPSS 22.0.

H. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai VIF (Gujarati, 2003). Dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas apabila nilai VIF berada $< 10,00$ dan nilai Tolerance $> 0,100$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi jika nilai signifikan $> 0,05$ (Ghozali, 2011).

c. Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah data berasal dari populasi yang sama. Standar dalam pengujian ini menurut Gujarati (2003) yaitu *kolmogorof smirnov* dikatakan normal jika signifikansi berada $> 5\%$ atau $0,05$ (Ghozali, 2011). Data yang diuji adalah data residual dari model regresi.

I. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara Variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y Secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005), Hipotesis yang dilakukan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Etika Kerja Islam) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*Employee Engagement*).

Ha : Variabel-variabel bebas (Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Etika Kerja Islam) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*Employee Engagement*), dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

- a) Apabila probabilitas signifikan > 0.05 , Maka Ho diterima dan Ha ditolak
- b) Apabila probabilitas signifikan < 0.05 , Maka Ho di tolak dan Ha diterima

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini uji F di gunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini hipotesis yang di gunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Etika Kerja Islam) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*Employee Engagement*).

Ha : Variabel-variabel bebas (Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Etika Kerja Islam) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*Employee Engagement*).

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan yaitu:

- a) Apabila probabilitas signifikan > 0.05 , Maka Ho diterima dan Ha ditolak
- b) Apabila probabilitas signifikan < 0.05 , Maka Ho di tolak dan Ha diterima

3. Analisis Koefisien Destirminasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005), nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Etika Kerja Islam) dalam menjelaskan variasi variabel terkait (*Employee Engagement*) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk

menggunakan nilai Adjusted (R^2) pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.