

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek/Subjek Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dilakukan pada pegawai Universitas Islam Riau (UIR) yang beralamat di Jalan Kaharudin Nasution 113 Pekanbaru, Riau. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai di Universitas Islam Riau (UIR) yang berjumlah 171 orang.

B. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel dalam penelitian ini sebesar 171 responden.

C. Jenis Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber asli atau pertama. Dimana perolehan data tersebut dapat melalui

wawancara maupun kuesioner dengan responden dalam penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan sebuah alat untuk mengumpulkan data kuantitatif dengan bantuan angket yang diisi langsung oleh dosen di Universitas Islam Riau (UIR).

Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan terkait variabel penelitian. Kuesioner merupakan suatu alat penelitian terdiri dari beberapa pertanyaan/pernyataan yang telah dipersiapkan peneliti beserta pilihan jawabannya, dengan tujuan untuk memperoleh informasi langsung dari responden penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian diberikan kepada para dosen di Universitas Islam Riau (UIR).

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner. Kuesioner merupakan suatu cara mengumpulkan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan berhubungan dengan penelitian yang telah disiapkan yang ditujukan kepada narasumber yang akan menjadi responden penelitian.

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Independen

1. Keadilan Distributif

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. Semakin banyak kebutuhan para pegawai, maka pengeluaran dari bekerja akan semakin tinggi.

Variabel ini diukur dengan indikator yang telah dikembangkan (Colquit, 2001) dengan menggunakan skala Likert satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju. Indikator Keadilan Distributif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Colquit, 2001):

1. Penilaian kinerja terhadap diri di tempat kerja saya menggambarkan usaha yang telah saya lakukan

2. Penilaian kinerja terhadap diri saya di tempat kerja saya sesuai apa yang telah lakukan
3. Penilaian kinerja terhadap diri saya di tempat kerja menggambarkan apa yang telah saya berikan kepada tempat kerja
4. Penilaian kinerja terhadap diri saya menggambarkan prestasi kerja saya di tempat kerja saya.
5. Penilaian kinerja terhadap diri saya menggambarkan cara bekerja dan berperilaku saya di tempat kerja saya

2. Keadilan Prosedural

Keadilan Prosedural (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 Colquit (2001).

Variabel ini diukur dengan indikator yang telah dikembangkan (Colquit, 2001) dengan menggunakan skala Likert satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju.

Indikator Keadilan Prosedural adalah sebagai berikut Colquit (2001):

1. Prosedur penilaian di tempat kerja saya telah melibatkan para pegawai dengan baik.
2. Prosedur penilaian kinerja saya ditempat kerja saya telah dijalankan secara konsisten.
3. Prosedur penilaian kinerja di tempat kerja saya telah didasarkan informasi yang akurat.
4. Prosedur penilaian kinerja di tempat kerja saya sesuai dengan etika dan moral
5. Prosedur penilaian kinerja di tempat kerja saya tidak mengandung kepentingan pihak tertentu.
6. Prosedur penilaian kinerja di tempat kerja saya terbuka terhadap k
7. Koreksi dan masukan

2. Variabel Moderasi

Menurut Tjahjono (2011) Modal sosial adalah kemampuan individu dalam mengarahkan potensi jaringan antar individu, kelompok dan organisasi. Peneliti menggunakan 7 item yang dikembangkan oleh Tjahjono (2011). Ketujuh item

tersebut juga digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Tjahjono (2011) dengan menggunakan skala Likert satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju. Indikator-indikator yang digunakan dalam variabel Modal sosial ini antara lain:

1. Saya sering mendiskusikan berbagai hal dengan teman kerja saya
2. Meskipun sibuk bekerja, saya meluangkan waktu untuk berinteraksi dengan teman-teman kerja saya
3. Saya percaya teman-teman saya dapat diandalkan
4. Saya sering berbagi ide dan gagasan dengan teman-teman saya semua
5. Saya sering memberi dan menerima masukan dari teman-teman kerja saya
6. Saya memiliki hubungan baik dengan teman-teman kerja saya
7. Saya sering berkomunikasi informal dengan teman-teman kerja saya

3. Variabel Dependen

Schaufeli et al (2002) menjelaskan *Employee Engagemnt* adalah rasa keterikatan yang dimiliki pegawai

dengan organisasi cenderung bersemangat dan melakukan aktivitas kerjanya dengan efektif serta pegawai tersebut memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat menyelesaikan atau menangani setiap pekerjaannya dengan baik. Variabel ini diukur dengan indikator yang telah dikembangkan Schaufeli and Bakker (2003) dengan menggunakan skala Likert satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju. Dimensi-dimensi yang digunakan dalam variabel *Employee Engagement* (Schaufeli and Bakker, 2003):

1. *Vigor*, ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemampuan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan. Indikatornya adalah:
 1. Di tempat kerja saya, saya merasa penuh semangat
 2. Saya merasa kuat dan bertenaga dalam melakukan pekerjaan saya
 3. Ketika saya bangun di pagi hari, saya seperti pergi bekerja
 4. Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu.

5. Pekerjaan ini membuat saya sangat bermental tangguh.
 6. Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik.
2. *Dedication*, menunjukkan ketertiban seseorang dalam pekerjaan, memiliki rasa penting bagi organisasi, antusias, inspirasi, bangga, dan tantangan. Indikatornya adalah:
 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 pada pekerjaan yang saya lakukan.
 5. Bagi saya, pekerjaan saya adalah menantang
 3. *Absorption*, ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan senang hati dalam bekerja, di mana waktu berlalu dengan cepat, serta dapat memisahkan kesulitan pribadi dengan pekerjaan. Indikatornya adalah:
 1. Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja
 2. Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain di sekitar 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

F. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan atau valid tidaknya instrumen penelitian dalam hal ini adalah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan apa yang akan diukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan signifikansi dengan tingkat kesalahan penelitian, jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$ dan r hitung bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur tingkat kehandalan dari suatu kuesioner dalam variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha. Suatu

konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,70 (Sekaran dan Bougie, 2013).

G. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Analisis data merupakan proses perhitungan data hasil penelitian yang digunakan sebagai informasi untuk mengambil kesimpulan sesuai tujuan dari penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Hirarki, dengan menggunakan program SPSS 21. Berdasarkan Juud and Kenny (2010), analisis regresi hirarki adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel moderasi Modal sosial terhadap hubungan antara variabel independen Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural dengan variabel dependen *Employee Engagement*. Langkah-langkah analisis dalam persamaan regresi hirarki yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Persamaan Analisis

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

$$Y = \beta_3 X_1 Z + \beta_3 X_2 Z + e$$

Keterangan:

Y = *Employee Engagement*

X_1 = Keadilan Distributif

X_2 = Keadilan Prosedural

Z = Modal sosial

a = Konsanta

β = Koefisien Regresi

e = Kesalahan

2) Merumuskan hipotesis penelitian

H_0 = tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y.

H_a = ada pengaruh variabel X terhadap Y.

3) Menghitung nilai statistik “t” dan taraf signifikansinya

4) Menentukan taraf signifikansi standar sebesar 5%

5) Keputusan pengujian

a) Apabila nilai taraf signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 5%, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

b) Apabila nilai taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5%, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh.