

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Manajemen terhadap Kinerja Manajer dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di PT. Kelola Mina Laut menggunakan pendekatan kuantitatif.

(P. D. Sugiyono, 2015) mendefinisikan metode kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan melakukan analisis data dengan menggunakan prosedur statistik, sedangkan tujuan dari penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang memiliki tujuan untuk meneliti hubungan antar variabel – variabel yang ingin diteliti, seperti yang disampaikan (Misbahudin, 2013) menjelaskan bahwa penelitian kausalitas adalah bentuk analisis variabel (data) penelitian untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang ingin diteliti, bentuk atau arah hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, dan besar pengaruh variabel yang satu terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini hubungan antar variabel bersifat kausal.

3.2 Lokasi

PT Kelola Mina Laut adalah Industri Pengolahan Hasil Perikanan di Gresik, Kebomas, Gresik, Jawa Timur, INDONESIA

Telp. (62-31) 397 6351, 397 6352, 397 6353

Fax. (62-31) 397 6350

E-mail : kml@kmlseafood.com

3.3 Populasi dan Sample

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (P. Sugiyono, 2015).

Populasi Penelitian ini adalah karyawan dengan posisi manajer yang berjumlah 60 orang (Sumber : *Human Resource Department*). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi, jika populasi besar maka peneliti tak mungkin mempelajari seluruh yang terdapat dalam populasi, contohnya disebabkan keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti menggunakan sampel jenuh yang diambil dari populasi. Sampel yang dipakai wajib benar-benar dapat mewakili (P. Sugiyono, 2015).

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer pada penelitian ini meliputi data hasil penyebaran kuesioner pada responden, dimana responden yang dimaksud yaitu karyawan dengan posisi manajer di PT. Kelola Mina Laut.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari peneliti dengan cara tak langsung melalui perantara (Mas'Ud, 2004). Umumnya data sekunder berwujud bukti catatan ataupun laporan historis yang sudah tersusun rapi pada arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Sumber data penelitian ini diperoleh dari pihak Manajemen PT. Kelola Mina Laut dan data pendukung yang diperoleh penulis dari beberapa sumber yang dinilai mempunyai relevansi dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang sudah disediakan jawaban alternatifnya

oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia. Kuesioner ini akan dibagikan kepada karyawan PT. Kelola Mina Laut.

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumenter ini didapat melalui dokumen-dokumen yang diolah oleh orang lain baik itu yang sudah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan.

3.6 Variabel Penelitian

3.6.1 Variabel X (*Eksogen*)

Variabel eksogen ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent (P. D. Sugiyono, 2015). Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Dalam SmartPLS variabel ini disebut variabel eksogen (X). Variabel eksogen (X) penelitian ini adalah kecerdasan spiritual dan komitmen manajemen.

3.6.2 Terikat (Y) (*Endogen*)

Variabel endogen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat (P. Sugiyono, 2015). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam SmartPLS variabel ini disebut variabel endogen. Variabel endogen penelitian ini adalah kinerja.

3.6.3 Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi variabel eksogen dengan endogen, tetapi tidak bisa diamati dan diukur (P. Sugiyono, 2015). Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel eksogen dan endogen, sehingga variabel eksogen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel endogen. Dalam SmartPLS variabel ini disebut variabel intervening. Variabel intervening penelitian ini adalah motivasi.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian dapat diartikan sebuah atribut yang mana terdiri dari suatu objek atau seseorang yang mempunyai karakteristik variasi dari satu orang dengan suatu objek lain (P. Sugiyono, 2015).

Berikut dibawah ini adalah variabel beserta indikator-indikator pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel eksogen, variabel intervening, variabel endogen beserta definisi-definisi dan penjelasan indikator pernyataan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Spiritual (X_1)

Nilai-nilai spiritual yang menjadi indikator kecerdasan spiritual telah dijelaskan beberapa penulis meliputi :

- a. *Sidiq* (jujur)
- b. *Amanah* (dapat dipercaya)
- c. *Tabligh* (menyampaikan)
- d. *Fathanah* (cerdik dan bijaksana)

Tabel 3.1 Indikator dan Pernyataan Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Indikator	Pernyataan
1	<i>Sidiq</i> (jujur)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam bekerja, saya merasakan kehadiran Tuhan yang mengawasi pekerjaan saya. 2. Perilaku / tindakan saya sesuai dengan perkataan saya. 3. Perilaku / tindakan saya bisa menjadi contoh bagi orang lain.
2	<i>Amanah</i> (dapat dipercaya)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bisa dipercaya. 2. Saya berani melakukan hal yang benar. 3. Saya setia terhadap perusahaan.

Sumber : Hidayatullah & Rohmadi (2010)

Tabel 3.1 Indikator dan Pernyataan Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Indikator	Pernyataan
3	<i>Tabligh</i> (menyampaikan)	1. Perkataan saya mudah dimengerti orang lain. 2. Saya mampu menyampaikan kebenaran kepada orang lain. 3. Saya mampu mampu berdiskusi dalam memperoleh kesepakatan (musyawarah).
4	<i>Fathanah</i> (cerdik dan bijaksana)	1. Bekerja merupakan ibadah bagi saya. 2. Saya mampu berpikir ke depan. 3. Saya mampu bertindak sesuai dengan akal sehat.

Sumber : Tasmara (2001), Agustian (2001)

2. Komitmen Manajemen (X_2)

Komitmen manajemen adalah sikap pimpinan yang melekat pada organisasi dan membentuk organisasi (Wahyu & Salam, 2020). Empat indikator perilaku umum dari komitmen organisasi (Khan et al., 2015), yaitu :

- a. Ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi.
- b. Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar.
- c. Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.
- d. Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas daripada mengikuti beberapa minat profesional.

Tabel 3.2 Indikator dan Pernyataan Variabel Komitmen Manajemen

No	Indikator	Pernyataan
1	Ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi.	1. Manajemen sebagai pimpinan puncak mampu memahami aspirasi pimpinan dibawahnya.

Sumber : Khan et al. (2015) dalam Wahyu & Salam (2020)

Tabel 3.2 Indikator dan Pernyataan Variabel Komitmen Manajemen

No	Indikator	Pernyataan
1	Ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi.	2. Manajemen mampu menanggapi persoalan / masalah dalam organisasi. 3. Manajemen mampu memberikan arahan kepada saya.
2	Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar.	1. Manajemen mampu menyatukan aktivitas manajemen dibawahnya. 2. Manajemen mampu membuat skala prioritas dalam mencapai tujuan organisasi. 3. Manajemen mampu menunjukkan komitmennya yang kuat untuk mencapai hasil kerja berdasarkan skala prioritas.
3	Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.	1. Manajemen mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi. 2. Manajemen mampu memahami kebutuhan organisasi. 3. Manajemen mampu memenuhi kebutuhan organisasi.
4	Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas daripada mengikuti beberapa minat profesional.	1. Manajemen mampu memilih kebutuhan organisasi. 2. Manajemen berkomitmen tegas dalam memilih kebutuhan organisasi. 3. Manajemen berperilaku adil dalam memenuhi kebutuhan organisasi.

Sumber : Khan et al. (2015) dalam Wahyu & Salam (2020)

3. Motivasi kerja (Z)

McClelland yang dikutip oleh (D Soelistya, 2017), menyatakan bahwa “Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”. McClelland dalam (D Soelistya, 2017), dimensi dan indikator motivasi sebagai berikut :

- a. Kebutuhan akan Prestasi (n-ach)
- b. Kebutuhan akan afiliasi (n-affl)
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow)

Tabel 3.3 Indikator dan Pernyataan Variabel Motivasi

No	Indikator	Pernyataan
1	Kebutuhan Prestasi	1. Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk berkreasi. 2. Perusahaan telah memberikan pelatihan untuk pengembangan diri. 3. Perusahaan mendorong saya untuk dapat menyelesaikan tugas yang lebih tinggi.
2	Kebutuhan akan Afiliasi	1. Saya merasa nyaman dengan teman-teman di tempat kerja. 2. Saya merasa dihargai oleh atasan atas kinerja yang saya lakukan. 3. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan.
3	Kebutuhan akan Kekuasaan	1. Saya didorong pimpinan untuk bisa menjadi pemimpin yang sukses. 2. Pimpinan mengapresiasi atas apa yang saya lakukan. 3. Pimpinan tidak banyak mengintervensi / campur tangan dalam pekerjaan saya.

Sumber : McClelland dalam D Soelistya, 2017

4. Kinerja Karyawan (Y)

Mintzberg yang dikutip dalam (Fauzi, 2020), mengemukakan bahwa ada sepuluh peran yang harus dimiliki oleh seorang manajer di sebuah perusahaan yang dikelompokkan ke dalam tiga kategori sebagai indikatornya meliputi:

- a. Peran Interpersonal (*Interpersonal*)
- b. Peran Informasi (*Informational*)
- c. Peran Pengambil Keputusan (*Decision maker*)

Tabel 3.4 Indikator dan Pernyataan Variabel Kinerja

No	Indikator	Pernyataan
1	Kategori Interpersonal (<i>Interpersonal Category</i>)	1. Saya mampu menjadi sumber inspirasi bagi karyawan lainnya. 2. Saya mampu mengelola kinerja tim kerja. 3. Saya mampu berkomunikasi dengan pihak internal.
2	Kategori Informasi (<i>Informational Category</i>)	1. Saya mampu memonitor produktivitas kerja anggota tim kerja. 2. Saya mampu berkomunikasi dengan tim kerja. 3. Saya mampu berbicara mewakili organisasi.
3	Kategori Pengambil Keputusan (<i>Decision Maker Category</i>)	1. Saya mampu mengendalikan tim kerja. 2. Saya mampu menengahi perselisihan di dalam tim kerja. 3. Saya mampu melakukan negosiasi mewakili organisasi.

Sumber : Mintzberg dalam Fauzi (2020)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul (P. D. Sugiyono, 2015). Analisis deskriptif dalam penelitian ini menjelaskan berbagai karakteristik data, seperti rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), nilai minimal (*minimum*), dan nilai maksimum (*maximum*) pada masing-masing variabel.

3.8.2 Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran variabel penelitian ini diukur dengan memberikan nilai skoring, dengan memberikan skala 1-5 atau skala untuk mengukur dalam penelitian ini adalah skala likert, pengukuran skala tersebut digunakan untuk mengukur sikap dari

seseorang yang mengacu pada pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang akan fenomena yang telah terjadi di sekitarnya. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dapat dijabarkan menjadi pernyataan indikator variabel yang mana indikator tersebut berisikan beban skoring (P. Sugiyono, 2015).

Pemberian skoring dalam penelitian ini terdiri dari 5 kategori jawaban :

1. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
2. Setuju (S) : Skor 4
3. Netral (N) : Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.8.3 Analisis Data

Analisis data merupakan menguraikan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk mengetahui komponen yang dominan, membandingkan antara komponen yang satu dengan komponen lainnya, dan membandingkan salah satu atau beberapa komponen dengan keseluruhan.

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software SmartPLS 3 merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi.

Para ahli metode penelitian *Structural Equation Modelling* (SEM) bisa melalui pendekatan *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang *powerfull* yang mana dalam metode ini tidak didasarkan pada banyaknya asumsi.

Pendekatan (*Partial Least Square*) PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). (*Partial Least Square*) PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi (*Partial Least Square*) PLS.

Selain itu (*Partial Least Square*) PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan (*Partial Least Square*) PLS.

1. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:
 - a. Menghasilkan *weight estimate*.
 - b. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
2. Menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta).

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (P. Sugiyono, 2015).

2. Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model pengukuran atau *outer model* menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*Multi Trait-Multi Method*) dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali, 2016b).

- a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstruksinya. Ukuran reflektif individu dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2016b).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity indikator dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance* dengan konstruk lainnya dengan model.

Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981 dalam (Ghozali, 2016)). Dalam (Ghozali, 2016) menjelaskan uji lainnya untuk menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE. Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50.

c. *Reliability*

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM. Dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali, 2016b).

3. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*. Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Nilai R-Square 0,70, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali, 2016b).

4. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Pendekatan alternatif untuk menguji signifikansi mediasi dengan menggunakan teknik bootstrapping (Bollen dan Stine, 1990, dalam (Ghozali, 2016b). Bootstrapping adalah pendekatan non-parametrik yang tidak mengasumsikan bentuk distribusi variabel dan dapat diaplikasikan pada jumlah sampel kecil. Teknik tersebut merupakan pengembangan dari uji sobel yang pertama kali diperkenalkan oleh Sobel (1982) yang menghendaki jumlah sampel yang besar. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.