

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian empiris yang berhubungan dengan data numerik dan bersifat obyektif. Fakta atau fenomena yang diamati memiliki realitas obyektif yang bisa diukur. Penelitian kuantitatif lebih berdasar pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh.¹

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif termasuk dalam jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi (penjelasan) yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.²

B. Populasi, Sampling dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Pengertian populasi menurut Ridwan adalah keseluruhan dan

¹Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2014), hal. 38

²Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2014), hal. 14-15

karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.³ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung yang berjumlah 18 orang.

2. Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, semua anggota populasi dijadikan sampel.⁴

3. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi. Pengertian sampel menurut Sax adalah suatu jumlah yang terbatas dari unsur yang terpilih dari suatu populasi.⁵ jumlah populasi karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung yang dijadikan sampel berjumlah 18 orang.

C. Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukuran

1. Sumber Data

Data adalah serangkaian informasi, bukti-bukti atau keterangan-keterangan atas suatu obyek yang memiliki karakteristik tertentu. Data adalah berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai input untuk mengetahui tentang persoalan-persoalan yang dihadapi, sebagai alternatif jawaban atau solusi atas persoalan yang sedang dihadapi dan sebagai alat

³Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung : ALFABETA, 2004), hal. 54

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : ALFABETA, 2016), hal. 85

⁵Muri Yusuf, *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta : KENCANA, 2017), hal. 150

untuk menjelaskan dan mengisi proses analisis yang sedang berlangsung.⁶ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya (sumber asli) baik berupa data kualitatif atau data kuantitatif.⁷ Penelitian ini memperoleh data dengan cara memberikan angket kepada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung yang berjumlah 18 orang.

2. Variabel Penelitian

Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya.⁸ Variabel dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel bebas (*independent variabel*), variabel terikat (*dependent variabel*) dan variabel intervening (*intervening variabel*). Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah atau mempengaruhi suatu variabel lain (*dependent variabel*). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas).⁹ Variabel intervening merupakan variabel yang berada di antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga sebelum

⁶Muhammad Teguh, *Metode Kuantitatif untuk Analisis Ekonomi dan Bisnis*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hal. 11

⁷Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2005), hal. 122

⁸Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2014), hal. 18

⁹Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*,....., hal. 18-19

variabel bebas mempengaruhi variabel terikat terlebih dahulu akan melalui variabel intervening.¹⁰

Penelitian ini terdapat enam variabel yang akan diteliti yaitu empat variabel bebas (*independent variabel*) yaitu latar belakang pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), pelatihan kerja (X_3) dan disiplin kerja (X_4). Satu variabel intervening (*intervening variabel*) yaitu motivasi kerja (Z) dan satu variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.¹¹ Jawaban dari responden untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Indikator Variabel

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

¹⁰Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2005), hal. 55

¹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2007), hal. 86

D. Teknik Pengumpulan dan Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner berasal dari bahasa Latin : *Questionnaire* yang berarti suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud untuk memperoleh data. Kuesioner lebih populer dalam penelitian dibandingkan dari jenis instrumen yang lain karena dengan menggunakan cara ini dapat dikumpulkan informasi yang lebih banyak dalam waktu yang relatif pendek, dengan biaya yang lebih rendah dibandingkan dengan peneliti menggunakan wawancara atau teknik lain.¹² Penelitian ini menggunakan angket tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan telah disediakan jawabannya sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya.¹³

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden. Pewawancara dan responden saling berinteraksi saat proses wawancara berlangsung.¹⁴

2. Instrumen Penelitian

¹²Muri Yusuf, *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta : KENCANA, 2017), hal. 199

¹³Supardi, *Metodelogi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta : UII Press, 2005), hal, 133

¹⁴Soeratno, *Metodelogi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta : UPP Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2003), hal. 92

Instrumen penelitian menjelaskan semua alat pengambilan data yang digunakan, proses pengumpulan data dan teknik penentuan kualitas instrumen (validitas dan reliabilitasnya). Instrumen penelitian yang tidak valid dan tidak reliabel maka data hasil penelitian kurang baik dan tidak ada gunanya.¹⁵ Instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu metode angket (kuesioner) yang diukur dengan menggunakan skala *likert*.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Intrumen

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Item Pertanyaan	No. Item
1.	Latar Belakang Pendidikan (X ₁) ¹⁶	Pengalaman Akademis	Semakin tinggi jenjang pendidikan formal yang Bapak/Ibu/Saudara dapatkan akan semakin membantu Bapak/Ibu/Saudara dalam menyelesaikan pekerjaan	1
			Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan	2
			Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik	3
			Pendidikan yang Bapak/Ibu/Saudara miliki meningkatkan prestasi kerja	4
		Wawasan	Pengetahuan yang dimiliki karyawan efektif dalam menunjang pekerjaan	5
			Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaannya	6
			Karyawan memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaannya	7
			Dengan latar belakang pendidikan ekonomi Islam lebih meningkatkan efektifitas kinerja karyawan	8

¹⁵Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung : ALFABETA, 2004), hal. 71

¹⁶Andi Risma Ayu, Gunawan dan Harifuddin, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*, Jurnal Mirai Management Vol. 1 No. 2, Oktober 2016, hal. 289

		Pengembangan Sikap	Pendidikan akan membangun kepribadian dan pengembangan wawasan bagi karyawan	9
			Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik	10
			Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan cepat karena memiliki pengetahuan yang sesuai	11
			Pendidikan akan membangun rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	12
2.	Pengalaman Kerja (X2) ¹⁷	Masa Kerja	Semakin lama Bapak/Ibu/Saudara bekerja, Bapak/Ibu/Saudara dapat memahami tugas dan pekerjaan	13
			Lamanya bekerja dapat membantu meningkatkan prestasi kerja	14
			Tingkat lamanya masa kerja dari karyawan dapat menentukan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki	15
			Pengalaman bekerja 0-5 tahun sudah menambah banyak pengetahuan karyawan	16
		Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki	Pengalaman kerja yang dimiliki membantu Bapak/Ibu/Saudara menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien	17
			Pengalaman kerja yang diperoleh karyawan dari peristiwa yang di alami dalam melaksanakan pekerjaan mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan	18
			Keterampilan yang dimiliki di atas rata-rata dari karyawan lain	19
			Pengalaman yang Bapak/Ibu/Saudara miliki membantu mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan	20
			Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan	Bapak/Ibu/Saudara mampu menguasai peralatan yang disediakan instansi
		Bapak/Ibu/Saudara mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas yang diberikan		22
		Karyawan mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik dan benar		23

¹⁷Senda Yunita Leatemia, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", Jurnal Manis, Vol. 2 No. 1, 2018, hal. 4

			Penguasaan terhadap alat di kantor sudah merata ke semua karyawan	24
3.	Pelatihan Kerja (X3) ¹⁸	Jenis Pelatihan	Jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang kerja Bapak/Ibu/Saudara	25
			Jenis pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan keterampilan kerja karyawan	26
			Jenis pelatihan yang dilakukan sangat menentukan keberhasilan peserta pelatihan	27
			Instansi telah memiliki jenis pelatihan yang jelas dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan	28
		Materi Pelatihan	Materi pelatihan kerja relevan dan sesuai dengan bidang kerja Bapak/Ibu/Saudara	29
			Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan	30
			Media yang digunakan dalam proses pelatihan benar-benar mendukung dan mempermudah Bapak/Ibu/Saudara dalam menguasai materi	31
			Bapak/Ibu/Saudara mendapat panduan yang baik dari pelatih selama pelatihan kerja	32
		Waktu Pelatihan	Semakin lama masa pelatihan yang Bapak/Ibu/Saudara dapatkan akan semakin meningkatkan kinerja	33
			Waktu pelatihan kurang dari 1 (satu) bulan mampu menambah kemampuan kerja karyawan	34
			Waktu pelatihan lebih dari 1 (satu) bulan mampu menambah kemampuan kerja karyawan	35
			Jangka waktu pelatihan disesuaikan dengan tingkat pendidikan karyawan	36
4.	Disiplin Kerja (X4) ¹⁹	Tujuan dan Kemampuan	Bapak/Ibu/Saudara setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan	37

¹⁸Senda Yunita Leatemia, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", Jurnal Manis, Vol. 2 No. 1, 2018, hal. 3

¹⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003), hal. 194-198

		Karyawan mempunyai kemampuan dalam mencapai omset yang telah ditetapkan instansi	38
		Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	39
		Karyawan mampu bekerja dengan teliti	40
	Teladan Pemimpin	Bapak/Ibu/Saudara merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya	41
		Pemimpin selalu datang tepat waktu	42
		Pemimpin selalu pulang tepat waktu	43
		Pemimpin melakukan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab	44
	Balas Jasa	Bapak/Ibu/Saudara mendapatkan balas jasa yang sesuai dari instansi	45
		Karyawan mendapatkan bonus dari instansi karena bekerja dengan giat	46
		Karyawan mendapatkan penghargaan dari instansi karena bekerja dengan baik	47
		Karyawan mendapatkan kompensasi dari instansi	48
	Keadilan	Bapak/Ibu/Saudara merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi	49
		Pemimpin memperlakukan semua karyawan dengan sama	50
		Pemimpin memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan	51
		Pemimpin membuat keputusan yang adil	52
	Waskat (Pengawasan)	Pemimpin selalu melakukan pengecekan tugas yang telah diselesaikan karyawan	53
		Pemimpin selalu memastikan karyawan mengerjakan tugasnya	54
		Pemimpin selalu memastikan karyawan istirahat pada jam istirahat	55
		Pemimpin selalu memastikan kondisi para karyawan saat bekerja	56
	Sanksi Hukuman	Sanksi hukuman yang diberikan sudah sesuai dengan aturan yang dilanggar	57
		Bapak/Ibu/Saudara setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan mempengaruhi kedisiplinan karyawan	58

			Sanksi hukuman yang diberikan membuat karyawan jera	59
			Sanksi hukuman yang diberikan sama rata	60
		Ketegasan	Bapak/Ibu/Saudara merasa bahwa pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh karyawannya	61
			Pemimpin menegur karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik	62
			Pemimpin memberikan sanksi sesuai dengan kesepakatan bersama	63
			Pemimpin berani bertindak tegas dalam mengambil tindakan kedisiplinan	64
		Hubungan Kemanusiaan	Bapak/Ibu/Saudara merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	65
			Bersikap sopan kepada sesama karyawan	66
			Karyawan meminta izin kepada pemimpin apabila hendak meninggalkan kantor saat jam kerja	67
			Pemimpin mengapresiasi disiplin kerja karyawan	68
5.	Motivasi Kerja (Z) ²⁰	Faktor Intern : Kematangan Pribadi	Bapak/Ibu/Saudara yakin dianggap sebagai bagian penting dari instansi	69
			Bapak/Ibu/Saudara selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan instansi	70
			Bapak/Ibu/Saudara merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	71
			Bapak/Ibu/Saudara merasa senang bila pengabdian selama bekerja diperusahaan di akui oleh pemimpin	72
		Tingkat Pendidikan	Bapak/Ibu/Saudara mendapatkan gaji yang sesuai dengan jenjang	73

²⁰Gousali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : DJAMBATAN, 2000), hal. 170

		pendidikan	
		Bapak/Ibu/Saudara mendapatkan jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan	74
		Bapak/Ibu/Saudara mendapatkan promosi jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan	75
		Bapak/Ibu/Saudara mendapatkan tugas sesuai dengan tingkat pendidikan	76
	Keinginan Dan Harapan Pribadi	Bapak/Ibu/Saudara giat bekerja karena ada kesempatan yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu	77
		Instansi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	78
		Bekerja pada instansi ini dapat menjamin kehidupan Bapak/Ibu/Saudara di hari tua	79
		Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standart kerja yang diinginkan	80
	Kebutuhan	Bapak/Ibu/Saudara mendapatkan kebutuhan makan dan yang layak dari instansi (menjaga nutrisi)	81
		Bekerja di BMT mampu memenuhi kebutuhan keluarga	82
		Instansi memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap periode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	83
		Instansi mengadakan acara yang disponsori oleh instansi itu sendiri (ulang tahun instansi)	84
	Kelelahan Dan Kebosanan	Bapak/Ibu/Saudara tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan	85
		Pekerjaan yang dibebankan kepada	86

			Bapak/Ibu/Saudara terlalu berat	
			Pekerjaan yang dibebankan kepada Bapak/Ibu/Saudara terlalu banyak	87
			Pekerjaan yang diberikan kepada Bapak/Ibu/Saudara terlalu membosankan	88
		Kepuasan Kerja	Bapak/Ibu/Saudara selalu puas dengan kinerja selama ini	89
			Bapak/Ibu/Saudara merasa puas dengan fasilitas pekerjaan yang disediakan	90
			Bapak/Ibu/Saudara merasa bangga dengan pekerjaan saat ini	91
			Bapak/Ibu/Saudara merasa puas dengan gaji yang diberikan saat ini	92
		Faktor Ekstern : Lingkungan Kerja yang Menyenangkan	Bapak/Ibu/Saudara mempunyai kelompok kerja yang kompak	93
			Bapak/Ibu/Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan karyawan yang lain	94
			Kondisi lingkungan kerja yang nyaman	95
			Bapak/Ibu/Saudara berhubungan baik dengan karyawan lain	96
		Supervisi Yang Baik	Pimpinan selalu membina Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja	97
			Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis	98
			Pemimpin memberikan masukan apabila Bapak/Ibu/Saudara mengalami kesulitan saat bekerja	99
			Komunikasi antara pemimpin dan karyawan terjalin dengan baik pada saat penyelesaian masalah pekerjaan	100
		Kompensasi yang Memadai	Bapak/Ibu/Saudara mendapatkan jaminan asuransi dari instansi	101
			Bapak/Ibu/Saudara menggunakan asuransi kesehatan dengan mudah	102

			Bapak/Ibu/Saudara menerima biaya berobat yang sesuai	103
			Kompensasi yang Bapak/Ibu/Saudara terima sesuai dengan kebutuhan keluarga	104
6.	Kinerja Karyawan (Y) ²¹	Motivasi	Bapak/Ibu/Saudara sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja	105
			Mendapat pengakuan dari teman kerja dan pemimpin saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	106
			Pemimpin selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik	107
			Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras	108
		Pendidikan	Latar belakang pendidikan memberikan dampak pada kinerja saya	109
			Dengan pengetahuan yang Bapak/Ibu/Saudara miliki, Bapak/Ibu/Saudara mampu membantu karyawan lain yang kesulitan saat bekerja	110
			Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengikuti diklat penunjang kerja	111
			Keterampilan dan pengetahuan akan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan	112
		Disiplin Kerja	Kedisiplinan kerja karyawan telah memenuhi standar	113
			Bapak/Ibu/Saudara mengerjakan tugas dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	114
			Bapak/Ibu/Saudara bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah	115

²¹Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), hal.178

			ditetapkan	
			Bapak/Ibu/Saudara menyadari bahwa kehadiran dalam bekerja merupakan kewajiban karyawan	116
		Keterampilan	Bapak/Ibu/Saudara memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat mempermudah pekerjaan	117
			Bapak/Ibu/Saudara bekerja dengan cekatan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	118
			Bapak/Ibu/Saudara mampu berdiskusi untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal	119
			Bapak/Ibu/Saudara mempunyai keterampilan sesuai dengan bidang kerja masing-masing	120
		Sikap Etika Kerja	Bapak/Ibu/Saudara saling menghargai pendapat antar karyawan	121
			Bapak/Ibu/Saudara memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan	122
			Bapak/Ibu/Saudara dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan	123
			Bapak/Ibu/Saudara bekerja sesuai dengan target yang diberikan oleh instansi	124
		Manajemen	Bapak/Ibu/Saudara mampu mencapai kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi	125
			Bapak/Ibu/Saudara berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan lain	126
			Pihak manajemen instansi menghargai kinerja Bapak/Ibu/Saudara	127
			Bapak/Ibu/Saudara mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja di kantor	128

		Teknologi	Teknologi yang disediakan oleh instansi membantu penyelesaian pekerjaan dengan cepat	129
			Instansi menyediakan Wi-Fi untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan	130
			Teknologi digunakan sebagai sarana meningkatkan kualitas pelayanan	131
			Teknologi yang digunakan saat ini tergolong canggih	132
		Sarana Produksi	Sarana produksi yang disediakan oleh instansi membantu penyelesaian pekerjaan dengan cepat	133
			Sarana produksi yang ada di instansi sudah lengkap	134
			Sarana produksi yang ada saat ini masih layak untuk digunakan	135
			Sarana produksi yang ada saat ini perlu ditambah demi kelancaran proses kerja	136
		Jaminan Sosial	Bapak/Ibu/Saudara memperoleh jaminan asuransi masa tua dari instansi	137
			Bapak/Ibu/Saudara memperoleh jaminan asuransi kecelakaan kerja dari instansi	138
			Bapak/Ibu/Saudara memperoleh jaminan asuransi kesehatan dari instansi	139
			Bapak/Ibu/Saudara merasa aman dalam bekerja karena diberikan jaminan asuransi	140

Sumber : Data Primer diolah, 2019

E. Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti,

melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.²² Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian antara lain :

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data adalah valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.²³ Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Item dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tidak valid.²⁴

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Nugroho menyatakan bahwa reliabilitas suatu kontrak variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* $> 0,60$. Suyuti menyatakan bahwa kuesioner dikatakan reliabel jika mempunyai nilai

²²Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2007), hal. 142

²³Anak Agung Putu Agung, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, (Malang : UB Press, 2012), hal. 48

²⁴Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2014), hal. 79

koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0,6. Pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keajekan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian.²⁵

2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametik, data yang tidak berdistribusi normal maka akan digunakan uji statistik nonparametrik.²⁶ Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan nilai probabilitas atau signifikansi adalah probabilitas (*sig*) > 0,05 maka H_0 diterima dan probabilitas (*sig*) < 0,05 maka H_0 ditolak.²⁷

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas timbul sebagai akibat adanya hubungan klausul antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Deteksi adanya multikolinearitas dinyatakan oleh Nugrihi jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas. *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah suatu estimasi berapa besar

²⁵Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS untuk Pemula*, (Jakarta : Prestasi Pustaka, 2007), hal. 91-92

²⁶Syofian Siregar, *Statistik Parametik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, hal. 153

²⁷*Ibid*, hal. 167

multikolinearitas meningkatkan varian pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel penjelas.²⁸

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model. Tidak terdapat heterokedastisitas jika: (1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola; (2) titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0; dan (3) titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.²⁹

4. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent variable*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent variable*). Perbedaannya dengan regresi linier sederhana terletak pada jumlah variabel bebas (*independent variable*) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu.³⁰ Penelitian ini menggunakan empat variabel bebas (X) dan satu

²⁸Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS untuk Pemula*, (Jakarta : Prestasi Pustaka, 2007), hal. 73

²⁹*Ibid*, hal. 73

³⁰Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2014), hal. 405

variabel terikat (Y) maka digunakan uji statistik dengan metode regresi linier dengan empat variabel bebas. Berikut rumusnya:³¹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

Y = Nilai prediksi variabel terikat

a = Konstanta, yaitu nilai Y jika X_1, X_2, X_3 dan $X_4 = 0$

b_1, b_1, b_1, b_1 = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel bebas pertama

X_2 = Variabel bebas kedua

X_3 = Variabel bebas ketiga

X_4 = Variabel bebas keempat

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut.

Pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian artinya keputusan bisa benar atau bisa salah.³² Menguji hipotesis digunakan pengujian sebagai berikut :

1) Uji t (Parsial)

Uji parsial memiliki tujuan untuk menguji pengaruh setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Perhitungannya dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 5% atau 0,05. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0

³¹Duwi Priyatno, *SPSS 33 Pengolah Data Terpraktis*, (Yogyakarta : ANDI, 2014), hal. 160

³²Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), hal. 34

diterima dan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Kriteria uji t lainnya dapat dilihat dari :

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Artinya, masing-masing variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Artinya, masing-masing variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.³³

2) Uji F (Simultan)

Uji F (*simultan*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independen variable*) terhadap variabel terikat (*dependen variable*) secara bersama-sama. Adapun kriteria pengujian dilihat sebagai berikut :

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Artinya variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

³³Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2014), hal. 303-304

Artinya variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.³⁴

7. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) dikembangkan oleh Sewall Wright (1934) dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel sebagai variabel penyebab terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Secara matematik Analisis Jalur mengikuti pola model struktural. Analisis jalur pada saat akan dilakukan disarankan untuk terlebih dahulu menggambarkan secara diagramatik struktur hubungan kausal antara variabel-penyebab dengan variabel-akibat. Diagram ini disebut Diagram Jalur (*Path Diagram*) dan bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka

³⁴ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung : ALFABETA, 2004), hal. 183

pikir tertentu. Besarnya pengaruh langsung (*relative*) dari suatu variabel eksogenus ke variabel endogenus tertentu dinyatakan oleh besarnya nilai numerik Koefisien Jalur (*Path Coefficient*) dari eksogenus tersebut ke endogenusnya. Hubungan antara X_1 dan X_2 adalah hubungan korelasional. Intensitas keeratan hubungan tersebut dinyatakan oleh besarnya koefisien korelasi $P_{X_1X_2}$. Hubungan X_1 dan X_2 ke X_3 adalah hubungan kausal. Besarnya pengaruh langsung (*relative*) dari X_1 ke X_3 dan X_2 ke X_3 , masing-masing dinyatakan oleh besarnya nilai numerik koefisien jalur $P_{X_1X_3}$ dan $P_{X_2X_3}$.³⁵

³⁵Sidik Priadana dan Saludin Muis, *Metodelogi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009),hal. 195-194