

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah suatu rencana atau rancangan penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk memudahkan dalam menjawab pertanyaan yang sudah diberikan oleh penulis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas (X1) spiritualitas tempat kerja, (X2) motivasi kerja dan variabel terikat (Y) kinerja pegawai . Penelitian ini dilakukan dalam bentuk deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan tentang besar kecilnya suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka-angka dengan cara mengumpulkan data.

Dari segi jenisnya penelitian ini termasuk penelitian eksplanasi, menurut Singarimbun (2014) Penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel- variabel.

Dalam penelitian ini menggunakan metode survey yang respondennya di berikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner/angket. Hal ini menggunakan skala pengukuran Likert, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, serta dokumentasi. Sedangkan populasinya yaitu seluruh pegawai bagian seksi sumber daya kesehatan yang berjumlah 42 pegawai.

### **3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di DINAS KESEHATAN Jombang yang beralamat di Jl.Dokter Sutomo No.75, Sengon, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419. Penelitian dilakukan pada bulan juni sampai Agustus pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (purposive) dengan mempertimbangkan bahwa DINAS KESEHATAN Jombang merupakan salah satu organisasi pemerintah di Jombang

### **3.3 Definisi Operasional Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

#### **3.3.1 Spiritualitas di Tempat Kerja**

Spiritualitas di tempat kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan juga merupakan sebuah proses menghidupkan nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang.

Variabel spiritualitas di tempat kerja diukur menggunakan skala yang disarankan oleh Ashmos dan Duchon (2000) yaitu *Workplace Spirituality Scale*. Alat ukur ini mengukur 3 dimensi Meaningful of Work, Instrumen ini terdiri dari 21 item.

Spiritualitas ditempat kerja yaitu:

#### **1. kehidupan batin (Meaningful of Work)**

Kehidupan batin merupakan bagaimana cara memahami kekuatan Ilahi dan bagaimana cara menggunakannya untuk kehidupan lahiriah yang lebih memuaskan

#### **2. makna tujuan bekerja (Sense of Community)**

Hidup dan mata pencaharian adalah dua sisi yang tidak dapat dipisahkan dan terpisah melainkan berasal dari sumber yang sama yaitu spirit.

3. perasaan terhubung dengan komunitas. (Alignment with Organizational Values)

Spiritualitas di tempat kerja tidak hanya bagaimana mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan batin dengan mencari pekerjaan yang bermakna, melainkan bagaimana hidup dapat terhubung dengan orang lain.

### 3.3.2 Motivasi

Motivasi merupakan suatu alasan yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan mau bekerjasama untuk mencapai kepuasan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi akan bekerja dengan semangat.

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan Skala *Multidimensional Work Motivation Scale* (MWMS) memiliki tiga dimensi yaitu amotivasi, motivasi ekstrinsik serta motivasi intrinsik. Skala MWMS memiliki 19 item pertanyaan.

1. Amotivasi

Amotivasi merupakan tidak adanya motivasi dalam diri seorang individu. Individu yang mengalami amotivasi tidak akan ada niat untuk melakukan suatu tindakan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi untuk melakukan kegiatan menghindari hukuman dan kritik, penerimaan, serta meningkatkan harga diri individu, serta mencapai tujuan individu.

### 3. Motivasi Instrinsik

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu kegiatan yang menarik dan menyenangkan untuk diri individu sendiri (Gagne et al., 2015).

#### 3.3.2 Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan aktivitas di Dinas Kesehatan Jombang.

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai yaitu *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans (2013) Alat ukur ini mengukur tiga dimensi dengan 21 Item Pernyataan, tanggapan untuk setiap item dari skala kinerja tersebut dijumlahkan untuk membuat skor keseluruhan dari kinerja.

##### 1. *task performance*,

Merupakan kemampuan individu dalam melakukan tugas substantif maupun teknis yang penting bagi pekerjaannya

##### 2. *contextual performance*

Merupakan perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis agar pekerjaan dapat berfungsi dengan baik.

##### 3. *counterproductive work behavior*.

Merupakan perilaku yang dapat membahayakan kesejahteraan organisasi.

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Item Pernyataan</b>
Spiritualitas Tempat Kerja (Ashmos dan Duchon 2000)	Kehidupan Batin	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya menganggap diri saya orang yang spiritual</li> <li>2. Berdoa adalah bagian penting dalam hidup saya</li> <li>3. Saya peduli terhadap kesehatan spiritual rekan kerja saya</li> <li>4. Saya merasa hidup saya penuh harapan</li> <li>5. Nilai-nilai spiritualitas saya mempengaruhi keputusan yang saya buat</li> <li>6. Saya memiliki beberapa pengalaman dalam pekerjaan yang merupakan hasil dari perkembangan personal</li> </ol>
	Makna dan tujuan bekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa senang dalam pekerjaan saya</li> <li>2. Saya menunggu untuk pergi bekerja hampir setiap hari</li> <li>3. Saya melihat hubungan antara pekerjaan saya dan kebaikan sosial yang lebih besar dari komunitas saya</li> <li>4. Saya percaya orang lain merasa senang dengan hasil pekerjaan saya</li> <li>5. Saya memahami arti dari pekerjaan saya</li> <li>6. Saya percaya orang lain merasa senang dengan hasil pekerjaan saya</li> <li>7. Semangat saya diberi energi oleh pekerjaan saya</li> <li>8. Pekerjaan yang saya lakukan berhubungan dengan apa yang saya pikir penting dalam hidup</li> </ol>
	Hidup dapat terhubung dengan orang lain	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Saya merasa menjadi bagian dari sebuah komunitas ditempat saya bekerja (departemen, unit, dll).</li> <li>10. Atasan saya mendorong perkembangan personal saya.</li> <li>11. Ketika saya merasa takut, saya dianjurkan untuk membicarakannya</li> <li>12. Ketika saya memiliki kepedulian, saya menghadirkannya ke orang yang tepat</li> <li>13. Dalam bekerja, kita bekerja bersama untuk menyelesaikan konflik melalui cara yang positif</li> <li>14. Saya dievaluasi secara adil disini</li> <li>15. Saya didorong untuk mengambil resiko ditempat kerja</li> <li>16. Saya merasa dihargai ditempat kerja</li> </ol>

Motivasi (MWMS)	Amotivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya tidak merasa bahwa saya membuang waktu saya dalam pekerjaan ini.</li> <li>2. saya tidak berpikir bahwa pekerjaan ini layak untuk diupayakan.</li> <li>3. Saya tidak tahu mengapa saya melakukan pekerjaan ini, ini adalah pekerjaan yang sia-sia / tak berarti.</li> </ol>
	Motivasi Esktrinsik	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Saya melakukan pekerjaan untuk mendapatkan persetujuan orang lain (atasan, rekan kerjam keluarga).</li> <li>5. Saya melakukan pekerjaan agar orang lain lebih menghargai saya (atasan, rekan kerja, keluarga).</li> <li>6. Saya melakukan pekerjaan untuk menghindari dikritik oleh orang lain (atasan, rekan kerja, keluarga, teman).</li> <li>7. Pimpinan menawarkan pada saya keamanan kerja yang lebih besar jika saya berusaha dalam pekerjaan saya (pimpinan, atasan, dll).</li> <li>8. Pimpinan akan memberi reward pada saya hanya jika saya berusaha dalam pekerjaan saya (, atasan, dll).</li> <li>9. saya berisiko kehilangan pekerjaan saya jika saya tidak berusaha di dalamnya.</li> <li>10. saya harus membuktikan pada diri saya sendiri bahwa saya bisa.</li> <li>11. Pekerjaan ini membuat saya merasa bangga pada diri saya sendiri.</li> <li>12. Jika saya gagal dalam pekerjaan ini , saya akan merasa malu pada diri saya sendiri.</li> <li>13. Jika saya gagal pada pekerjaan ini, saya akan merasa buruk pada diri saya sendiri.</li> <li>14. Karena saya secara personal menganggap penting untuk berusaha dalam pekerjaan ini</li> <li>15. Saya selalu berupaya pekerjaan ini sejalan atau sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya.</li> <li>16. Saya selalu berupaya pekerjaan ini memiliki signfikansi pribadi bagi saya.</li> </ol>
	Motivasi Intrinsik	<ol style="list-style-type: none"> <li>17. Karena saya bersenang- senang ketika melakukan pekerjaan saya.</li> <li>18. Karena apa yang saya lakukan dalam pekerjaan saya mengasyikkan.</li> <li>19. Karena pekerjaan yang saya lakukan sanat menarik</li> </ol>

Kinerja (Koopmans 2013)	Task performance	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga selesai tepat waktu</li> <li>2. perencanaan saya sudah optimal</li> <li>3. Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya</li> <li>4. Saya mampu memisahkan isu isu utama dari isu isu sampingan tempat kerja</li> <li>5. Saya tahu bagaimana menetapkan prioritas yang tepat</li> <li>6. Pegawai dapat melaukan pekerjaan dengan baik dengan waktu dan usaha yang minimal</li> </ol>
	Contextual performance	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Saya mengambil tanggung jawab extra</li> <li>8. Saya memulai tugas baru sendiri, ketika tugas lama selesai</li> <li>9. Saya mengambil tugas pekerjaan yang menatang jika tersedia.</li> <li>10. Saya bekerja untuk menjaga keterampilan pekerjaan saya terupdate</li> <li>11. Saya datang dengan solusi kreatif untuk maslah baru</li> <li>12. Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan</li> <li>13. Saya melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari saya</li> </ol>
	Counterproductive work behavior	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mengeluh tentang hal hal yang tidak penting ditempat kerja</li> <li>2. Saya membuat masalah lebih besar daripada ditempat kerja</li> <li>3. Sayai fokus pada spek negatif dari situasi tempat kerja bukan pada aspek positif</li> <li>4. Saya berbicara dengan rekan kerja tentang aspek negatif dari pekerjaan</li> <li>5. saya berbicara dengan orang orang dari luar organiasi tentang aspek negatif dari pekerjaan</li> <li>6. saya melaukan kurang dari yang diharapkan</li> <li>7. saya berjhasil keluar dari tugas kerja dengan mudah</li> <li>8. Saya kadang tidak melakukan apa apa padahal seharusnya dilakukan.</li> </ol>

### 3.4 Skala Pengukuran

Daftar pernyataan yang disusun secara terstruktur dan disebarkan pada responden, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan. Skala pengukuran dengan menggunakan Skala Likert yang merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono: 2014). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi beberapa item variabel. Kemudian item item tersebut tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item- item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Penelitian ini menggunakan sejumlah skor 1-5 . Berikut adalah tabel skala likert yang akan digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.2**  
**Skala pengukuran variabel**

Pilihan jawaban	Kode	Skor
selalu	SL	5
Sering	SR	4
Kadang kadang	K	3
Hampir Tidak Pernah	HT	2
Tidak Pernah Sama Sekali	TPS	1

Sumber: (Sugiono ,2009 : 135).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan

#### **Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **3.5.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan yang menjadi obyek penelitian. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai



kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN dinas kesehatan dibagian seksi sumber daya kesehatan yang berjumlah 42 orang

### **3.5.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam peneliti ini teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *sampling jenuh* merupakan teknik pengambilan sampel apabila jumlah populasi sedikit dan tidak lebih dari 100. Dengan demikian semua pegawai ASN dibagian seksi sumber daya kesehatan akan diteliti yaitu sebanyak 42 orang.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya. Penelitian ini menggunakan jenis pengumpulan data dengan kuisioner (angket) dan dokumentasi.

#### **b. Kuisioner (angket)**

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebar angket adalah mencari informasi lengkap mengenai suatu masalah. Riduwan, 2010 dalam Pranatha, (2013). Adapun skala

yang digunakan penelitian dalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total.

b. Wawancara

adalah teknik pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terkait yaitu pengurus agar memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan.

## **1.7 Uji Instrumen Penelitian**

### **3.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada angket yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2007), dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi  $r$  diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi  $r$  dibawah 0,30 maka dapat dsimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Pada penelitian ini uji validitas dibantu dengan program *SPSS (Statistical Package For Sosial Sciences)*. Untuk memudahkan menentukan nomor-nomor item yang gugur , perlu di konsultasikan dengan tabel  $r$  produk moment. Kreteria penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

Cara untuk mengukur validitas menggunakan rumus sebagai

$$R = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien Validitas

$n$  = Banyaknya Obyek

$X$  = Nilai Pendamping

$y$  = Nilai dari instrumen yang akan dicari

**Tabel 3.4**  
**hasil uji Validitas**

variabel	kisi kisi pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
spiritualitas tempat kerja	x1.1	0,821	0,03	valid
	x1.2	0,646	0,03	valid
	x1.3	0,886	0,03	valid
	x1.4	0,506	0,03	valid
	x1.5	0,843	0,03	valid
	x1.6	0,653	0,03	valid
	x1.7	0,639	0,03	valid
	x1.8	0,828	0,03	valid
	x1.9	0,646	0,03	valid
	x1.10	0,564	0,03	valid
	x1.11	0,563	0,03	valid
	x1.12	0,601	0,03	valid
	x1.13	0,834	0,03	valid
	x1.14	0,646	0,03	valid
	x1.15	0,615	0,03	valid
	x1.16	0,521	0,03	valid
	x1.17	0,618	0,03	Valid
	x1.18	0,716	0,03	Valid
	x1.19	0,424	0,03	Valid
	x1.20	0,38	0,03	Valid
	x1.21	0,747	0,03	Valid

motivasi	X2.1	0,712	0,3	valid
	X2.2	0,741	0,3	valid
	X2.3	0,726	0,3	valid
	X2.4	0,49	0,3	valid
	X2.5	0,734	0,3	valid
	X2.6	0,543	0,3	valid
	X2.7	0,665	0,3	valid
	X2.8	0,744	0,3	valid
	X2.9	0,437	0,3	valid
	X2.10	0,704	0,3	valid
	X2.11	0,715	0,3	valid
	X2.12	0,52	0,3	valid
	X2.13	0,379	0,3	valid
	X2.14	0,702	0,3	valid
	X2.15	0,821	0,3	valid
	X2.16	0,803	0,3	valid
	X2.17	0,565	0,3	valid
	X2.18	0,781	0,3	valid
	X2.19	0,543	0,3	valid

KINERJA	Y.1	0.887	0,3	valid
	Y.2	0,45	0,3	valid
	Y.3	0,775	0,3	valid
	Y.4	0,549	0,3	valid
	Y.5	0,844	0,3	valid
	Y.6	0,617	0,3	Valid
	Y.7	0,624	0,3	Valid
	Y.8	0,883	0,3	Valid
	Y.9	0,614	0,3	Valid
	Y.10	0,56	0,3	Valid
	Y.11	0,528	0,03	Valid
	Y.12	0,513	0,3	Valid
	Y.13	0,865	0,3	Valid
	Y.14	0,457	0,3	Valid
	Y.15	0,711	0,3	Valid
	Y.16	0,424	0,3	Valid
	Y.17	0,497	0,3	Valid
	Y.18	0,652	0,3	Valid
	Y.19	0,883	0,3	Valid
	Y.20	0,782	0,3	Valid
	Y.21	0,489	0,3	Valid

Berdasarkan tabel di atas terdapat 3 variabel penelitian, dari masing-masing item pernyataan setiap variabel baik dependen maupun independen menunjukkan bahwa keseluruhan item dinyatakan valid karena memiliki  $r$  Hitung lebih besar dari pada  $r$  Tabel. Sehingga seluruh item pernyataan ini dapat dipergunakan dalam analisa berikutnya.

Cara untuk mengukur validitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefesien Validitas

$n$  = Banyaknya Obyek

$X$  = Nilai Pendamping

$y$  = Nilai dari instrumen yang akan dicari

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan suatu alat pengukur yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan ataupun dalam waktu yang berlainan. Realibilitas pada umumnya mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak berpengaruh oleh siapa pengukurnya (Sanusi, 2014). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Teknik

Formula Alpha Cronbach. Menurut (Suharsimi, 2010), rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_1 = \frac{k}{(k-1)} \left[ 1 - \frac{\sum s_1^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_1$  = korelasi Reliabilitas

$k$  = banyaknya butir pernyataan

$\sum s_1^2$  = mean kuadrat kesalahan

$s_1^2$  = Varians Total.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila hasil koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
2. Apabila hasil koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

**Tabel 3.4**  
**Hasil uji Reabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Spiritualitas tempat Kerja (X1)	0,932	0,6	Reliabel
motivasi Kerja (X2)	0,920	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,921	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item instrumen mempunyai nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka seluruh item pernyataan dalam kuesioner tentang Spiritualitas Tempat Kerja , Motivasi Kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan Reliabel. Oleh karena itu, kuesioner dikatakan layak untuk dipergunakan dalam melakukan pengukuran.

### **3.9 Teknik Analisis Data**

#### **3.9.1 Analisis Deskriptif**

Teknik analisis data deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya, tanpa membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Tetapi jika peneliti ingin menarik kesimpulan maka peneliti dapat menggunakan teknik analisis yang statistik inferensial. Yang termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data kedalam bentuk grafik, tabel, presentase, frekuensi, diagram, mean, modus dan lain sebagainya.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui deskriptif frekuensi masing-masing variabel, tingkat kecenderungan dan pengaruh antar variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, berdasarkan tabulasi data. Pengukuran skor berdasarkan skala Likert dengan satuan mulai satu sampai lima, sehingga diperoleh range/interval nilai sebagai berikut

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Skor terendah skala}}{\text{Skala}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi range seperti di bawah ini :

Interval	Keterangan
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
>1,80 - 2,60	Rendah
>2,60 - 3,40	Cukup/Sedang
>3,40 - 4,20	Tinggi
>4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sudjana (2005)

### 3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variable independen dimanipulasi (dirubah-rubah).

Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja

A : Constanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> : Koefisien regresi antara spiritualitas ditempat kerja dengan motivasi kerja

X<sub>1</sub> : Variabel spiritualitas ditempat kerja

X<sub>2</sub> : Variabel Motivasi kerja



### **3.1 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.1.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi data normal (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan uji Normal P-Plot of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Hipotesis ditolak jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normal.

#### **3.1.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi antara

lain dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan varian faktor. Dengan nilai tolerance  $\geq 0,1$  atau sama dengan VIF  $\leq 10$ , Ghozali (2018).

### 3.1.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan yang lain, Manullang dan Pakpahan (2014). Jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut :

1. Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heterokestisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

### 3.1.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menurut Ghozali (2012) bertujuan menguji apakah dengan model regresi dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dapat dilakukan menggunakan uji Durbin Watson dengan menggunakan nilai Durbin Watson (D-W). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Dimana nilai Durbin-Watson haruslah dihitung terlebih dahulu, kemudiandibandingkan dengan nilai batas (dU) dan nilai batas bawah (dL) dengan ketentuan sebagai berikut:

1.  $dW < dL$ , maka ada autokorelasi positif.
2.  $dL < dW < dU$ , maka tidak dapat disimpulkan.
3.  $dU < dW < 4-dU$ , maka tidak terjadi autokorelasi.
4.  $4-dU < dW < 4-dL$ , maka tidak dapat disimpulkan.
5.  $dW > 4-dL$ , maka ada autokorelasi negatif.

## 3.2 Uji Hipotesis

### 3.2.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2014) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing bantuan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, yang masing-masing menggunakan uji koefisiensi regresi variabel bebas apakah memiliki pengaruh yang berarti atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk itu menguji apakah pengaruh masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$ . Maka cara yang harus dilakukan yaitu:

Membuat formulasi hipotesis H1 dan H2 : (hipotesis alternatif) artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), menentukan level signifikansi, mengambil keputusan:

Jika  $t_{sig} \leq \alpha = 0,05$  maka hipotesis diterima

Jika  $t_{sig} > \alpha = 0,05$  maka hipotesis ditolak

### **3.2.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel – variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai 1 (satu) ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel independen.