

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 RANCANGAN PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan jenis metode sample jenuh. Metode yang akan digunakan adalah metode penelitian lapangan, yaitu metode penelitian yang mengambil sample dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data. Skala pengukuran yang digunakan skalalickert. Alat bantu analisis data menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution). Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis inferensial, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Uji instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.2 LOKASI PENELITIAN DAN WAKTU PENELITIAN

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Kabupaten Jombang

3.2.2 Waktu Penelitian

Dilaksanakan mulai dari kegiatan penyusunan usulan penelitian sampai dengan penelitian dilakukan di obyek penelitian yang dilakukan mulai bulan Juni sampai dengan agustus 2020. Penetapan waktu tersebut dimaksudkan agar apa yang diperlukan dalam penelitian benar-benar lengkap dan laporan penelitian dapat dilakukan secara cermat dan teliti.

3.3 DEFINISI OPERASIONAL DAN OPERASIONALISASI VARIABEL

3.3.1 Variabel Independent (X)

Variabel independen adalah keadaan yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2010) variabel dalam penelitian ini yaitu rotasi kerja dan employee engagement.

1) Rotasi Kerja (X1)

Berikut ini indikator rotasi kerja menurut Edwan (2013) adalah :

1. Pengalaman.

Pengalaman dapat dijadikan tolak ukur dilakukannya Rotasi kerja, karena pengalaman karyawan akan mempengaruhi dengan hasil kerja karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki pengalaman, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan yang baru.

2. Pengetahuan.

Tolak ukur lain untuk dilakukan Rotasi kerja yaitu dengan melihat pengetahuan karyawan. Semakin rendahnya pengetahuan karyawan akan membuat perusahaan atau organisasi mencarikan cara untuk mengatasi hal tersebut, salah satu cara ialah dengan rotasi kerja.

3. Kebutuhan.

Rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba karyawan

mengundurkan diri, maka organisasi berhak untuk merotasi karyawannya.

4. Prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan salah satu point utama layak tidaknya Rotasi kerja. Apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang kurang baik, maka karyawan tersebut akan diragukan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan tersebut akan ditempatkan sesuai posisi yang tepat sesuai dengan prestasi karyawan tersebut.

5. Tanggung jawab.

Tanggung jawab juga merupakan salah satu point utama dikarenakan apabila karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab yang baik dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menjadi tidak beraturan kerjanya atau asal-asalan, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian hasil target dari perusahaan

2) Employee Engagement (X2)

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2006), terdapat tiga indikator dari employee engagement, yaitu:

1. **Vigor**, Dapat dinilai dari semangat yang di tunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya serta dapat dilihat dari energi dan stamina yang tinggi ketika bekerja. Kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.
2. **Dedication**, Mengacu pada kekuatan perasaan terikat dengan pekerjaan sehingga akan selalu terlihat antusias dan bangga dengan

pekerjaan yang dimilikinya serta penuh dengan perasaan yang bermakna.

3. **Absorption**, Ditandai dengan adanya konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit untuk keluar dari pekerjaan. Adanya ketertarikan untuk menyelesaikan apa yang dibutuhkan dari pekerjaan.

3.3.2 Variabel Dependent (Y)

Variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau variabel independen (Sugiyono 2010) variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

3.3.3 Kinerja Karyawan (Y)

Indikator kinerja menurut Dessler (1992) adalah sebagai berikut:

1. **Kuantitas kerja**, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. **Kualitas kerja**, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
3. **Ketepatan waktu**, yakni berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan alokasi waktu yang telah di berikan manajemen perusahaan
4. **Efektivitas** ,yakni tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi berupa (tenaga,uang,teknologi,bahan baku) dimaksimalkan

untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit

5. **Kemandirian** ,yakni kemampuan individu untuk mengerjakan tugas fungsional tanpa bantuan rekan kerja.
6. **Komitmen kerja** , merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 3. 1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pertanyaan	Sumber
Rotasi Kerja (X1)	1.Pengalaman	X1.1 Saya mempunyai pengalaman yang cukup dalam mengerjakan pekerjaan di kantor	Edwan (2013)
	2.Pengetahuan	X1.2 Saya bekerja sesuai pengetahuan yang saya miliki	
	3. Kebutuhan	X1.3 Saya bersedia saat di butuhkan untuk di posisikan di bagian lain	
	4.Prestasi Kerja	X1.4 Saya memiliki prestasi kerja yang baik dalam perusahaan	
	5.Tanggung Jawab	X1.5 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan rasa penuh	

		tanggung jawab	
Employee Engagement (X2)	1.Vigor	X2.1 Saya memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	Schaufeli & Bakker, 2006
	2.Dedication	X2.2 Saya bangga dengan semua pekerjaan yang telah saya selesaikan	
	3.Absorption	X2.3 Saya selalu fokus saat beerja dalam menyelesaikan pekerjaan saya	
Kinerja Karyawan (Y)	1.Kuantitas Kerja	Y.1 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	Dessler (1992) dalam Chasanah, (2008)
	2.Kualitas Kerja	Y.2 Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin sesuai dengan aturan perusahaan	
	3.Ketepatan Waktu	Y.3 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
	4.Efektifitas	Y.4 Saya dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya (peralatan,tenaga) dalam menyelesaikan pekerjaan	
	5.Kemandirian	Y.5 Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya tanpa bantuan	

		orang lain	
	6.Komitmen Kerja	Y.6 Saya memiliki keinginan yang kuat dalam menjalankan tujuan perusahaan	

3.4 SKALA PENGUKURAN

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur pengaruh rotasi kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya. Skala *likert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang nantinya sebagai tolak ukur untuk menyusun sebuah butir-butir pertanyaan, jawaban setiap butir pertanyaan menggunakan skala *Likert* dapat berupa kata-kata antara lain:

SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). (Sugiyono, 2010).

Kategori	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : (Sugiyono, 2010).

3.5 POPULASI,SAMPEL DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

3.5.1 Populasi

Menurut Kuncoro (2008), populasi adalah sekelompok elemen-elemen lengkap yang biasanya orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 40 orang karyawan diantaranya :

Tabel 3. 2

Divisi Jumlah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang	3
2	KBO	3
3	KBR	3
4	Kasir	3
5	AOSP	16
6	AOAP	12
Jumlah Keseluruhan		40

Sumber : KSP. Mitra Raya

3.5.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi atau wakil dari suatu populasi menurut Kuncoro (2008), apabila objek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Mingingat jumlah keseluruhan karyawan di Koperasi Simpan

Pinjam Mitra Raya Kabupaten Jombang yaitu 40 orang maka berdasarkan ketentuan di atas, sehingga jumlah sample yang digunakan sebanyak 40 responden, dengan demikian pengambilan sample menggunakan sample jenuh. Sugiyono(2016) sample jenuh ialah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample.

3.6 METODE PENGUMPULAN DATA

Teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian ini memakai metode menurut Sugiyono (2016) adalah:

1. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada obyek yang diteliti
2. Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya
3. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian
4. Dokumentasi adalah mengumpulkan data dari buku, tulisan ilmiah, dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian

Pengumpulan data bersumber dari 2 data yaitu:

1. Data primer menurut Marzuki(2005) yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer yang di dapat dari hasil wawancara, kuesioner, dan observasi yang dilakukan oleh peneliti
2. Data sekunder menurut Marzuki (2005) yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melainkan melalui perantara. Data yang

diperoleh yaitu data target perolehan nasabah di Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya yang didapatkan dari perusahaan pada koperasi tersebut.

3.7 UJI INSTRUMEN

3.7.1 Uji Validitas

Untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner, peneliti melakukan pengujian validitas terhadap butir-butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Semakin tinggi nilai validitas sebuah butir soal kuesioner maka semakin layak pula kuesioner tersebut digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Corrected item Total Correlation* dengan bantuan software SPSS untuk menguji validitas. Teknik *Corrected item Total Correlation* secara teoritis menggunakan rumus korelasi terhadap efek spurious overlap Widiyanto (2010), dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing – masing skor item dengan skor total dan melakukan korelasi terhadap nilai korelasi yang overestimasi.

Pengambilan keputusan dalam uji validitas *Corrected item Total Correlation* pada signifikansi 5% dan didasarkan pada ketentuan sebagai berikut Suwono (2012):

1. Jika nilai r hitung $>$ r kritis maka butir soal kuesioner dinyatakan valid.
2. Sedangkan jika nilai r hitung $<$ r kritis maka butir soal kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel Nilai r tabel didapatkan dari derajat kebebasan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 (\text{df}) &= n - 2, \\
 &= 40 - 2 \\
 &= 38
 \end{aligned}$$

n adalah jumlah responden dan signifikansi (taraf kesalahan) yang dipergunakan yaitu 5%, sehingga diperoleh r tabel = 0.312.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	r Tabel	
(X1) Rotasi Kerja	X1.1	0,364	0,312	Valid
	X1.2	0,715	0,312	Valid
	X1.3	0,528	0,312	Valid
	X1.4	0,520	0,312	Valid
	X1.5	0,460	0,312	Valid
(X2) <i>Employee Engagement</i>	X2.1	0,646	0,312	Valid
	X2.2	0,563	0,312	Valid
	X2.3	0,563	0,312	Valid
(Y) Kinerja Karyawan	Y1	0,652	0,312	Valid
	Y2	0,443	0,312	Valid
	Y3	0,683	0,312	Valid
	Y4	0,607	0,312	Valid
	Y5	0,476	0,312	Valid
	Y6	0,457	0,312	Valid

Sumber : *Data Primer Diolah, 2020*

3.7.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Menurut Ghazali (2011), suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Metode yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut

Ghozali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Sebaliknya jika < 0,60 maka tidak reliabel.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standart Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Rotasi Kerja	0,748	0,6	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,758	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,796	0,6	Reliabel

Sumber : *Data Primer Diolah, 2020*

3.8 TEKNIK ANALISIS DATA

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2011), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan kuesioner, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor} &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi range sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Interpretasi Skor

Range	Keterangan
1,0 – 1,8	Sangat rendah
1,9 – 2,6	Rendah
2,7 – 3,4	Netral / Cukup
3,5 – 4,2	Baik / Tinggi
4,3 – 5,0	Sangat baik / Sangat Tinggi

Sumber: Sudjana (2005)

Untuk melihat deskriptif penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

3.8.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial atau statistik inferensial atau juga disebut statistik probabilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya dilakukan untuk populasi. Teknik ini digunakan untuk mengambil suatu kesimpulan populasi dari data yang diperoleh dan disimpulkan merupakan gambaran sebenarnya dari suatu populasi.

3.8.3 Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi, Sugiyono (2010).

Persamaan regresi berganda tersebut menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y = \text{Kinerja Karyawan}$

$a = \text{konstanta}$

$X_1 = \text{Rotasi Kerja}$

$X_2 = \text{Employee Engagement}$

$b = \text{koefisien regresi}$

$e = \text{error}$

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji hipotesis melalui uji-t untuk menentukan ketepatan model maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi yang secara rinci dapat di jelaskan sebagai berikut :

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini, uji Normalitas Probability Plot (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik – titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik – titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali Imam, 2011).

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi yang dilakukan dengan menganalisis nilai tolerance dan Variance Influence Factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF > 10$ dan $tolerance < 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinearitas..
- b. Jika nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis grafik Scatter Plot dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada di atas dan di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada di atas dan di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.9.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi pada tempat yang berdekatan datanya yaitu *cross sectional*. Autokorelasi merupakan korelasi *time series* (lebih menekankan pada dua data penelitian berupa data rentetan waktu). Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (*Durbin Watson*) dengan kriteria pengambilan jika $D - W$ sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai *rule of thumb* (aturan ringkas), jika $D - W$ diantara 1,67 – 2,33 maka tidak mengalami gejala autokorelasi, (Ghozali, 2012)

3.10 UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Uji hipotesis terdiri dari uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) dan uji koefisien determinasi.

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

- a) Jika $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$, maka hipotesis diterima, dan jika $t(\text{hitung}) < t(\text{tabel})$ maka hipotesis ditolak
- b) Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka hipotesis diterima dan jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$ maka hipotesis ditolak.

3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (rotasi kerja dan employee engagement) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu variabel berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, (Ghozali, 2010)