

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Fokus penelitian adalah mencapai jawaban atau solusi yang diharapkan terhadap suatu permasalahan yang ada, menjadi objek utama dari penelitian (Sugiyono, 2016). Objek penelitian merujuk kepada suatu aspek atau karakteristik yang memiliki variasi nilai yang ditetapkan oleh peneliti, dan dari sinilah kesimpulan dapat diambil. Oleh karena itu dalam penelitian ini ditetapkan objek penelitiannya adalah spiritualitas kerja, engagement, kepuasan kerja dan kinerja publikasi ilmiah dosen.

Sedangkan yang dimaksud dengan subjek penelitian merupakan subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitiannya adalah orang (dosen tetap PTS di Priangan Timur) yang memberikan pendapat, tanggapan atau keterangan terhadap suatu fakta mengenai objek yang diteliti.

Selain subjek secara langsung juga dalam penelitian ini melibatkan partisipan yang mendukung terhadap kebutuhan data penelitian yang berhubungan dengan data-data yang dibutuhkan mengenai spiritualitas kerja, engagement, kepuasan kerja dan kinerja publikasi ilmiah, yaitu pimpinan lembaga penelitian pada setiap PTS.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Rancangan penelitian ini tergolong dalam kategori penelitian deskriptif dan asosiatif, dengan maksud memberikan gambaran komprehensif tentang setiap variabel yang sedang diselidiki dan mengaitkannya dengan fenomena yang tengah terjadi. Pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan, memungkinkan pengujian hipotesis secara bersamaan dan sebagian untuk menunjukkan hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel yang tengah diinvestigasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan setiap variabel yang menjadi fokus penelitian dan melakukan analisis terhadap pengujian hipotesis yang menggambarkan hubungan antara variabel kinerja publikasi ilmiah dosen, spiritualitas kerja, keterlibatan, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis solusi yang dapat meningkatkan kinerja publikasi ilmiah dosen yang dipengaruhi oleh faktor spiritualitas kerja, keterlibatan, dan kepuasan kerja. Subjek penelitian melibatkan dosen tetap yang terafiliasi dengan yayasan dan PNS yang bekerja di Perguruan Tinggi Swasta di Priangan Timur yang berada di bawah pengawasan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IV Jabar Banten. Hal ini karena dosen-dosen tersebut memiliki kewajiban untuk melaporkan setiap aktivitas tridharmanya.

3.3 Definisi Operasional dan Operasionalisasi Variabel

Setiap variabel harus dirumuskan indikator-indikatornya yang sesuai untuk setiap yang dihipotesiskan (Ferdinand, 2014). Beberapa variabel yang dipelajari dalam penelitian ini, mencakup; Variabel endogen adalah kinerja publikasi ilmiah dosen (Y) pada PTS di Priangan Timur, yang dipengaruhi oleh variabel eksogen, atau variabel independen, Spiritualitas Kerja (X). Variabel intervening/mediasi adalah variabel kepuasan kerja dan *engagement*. Operasionalisasi variabel berikut digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian:

1. Spiritualitas Kerja (*Spiritualitas kerja*) merupakan suatu keadaan sikap dimana dosen memiliki kehidupan batin yang dihidupkan oleh pekerjaan penting yang dilakukan dalam komunitas organisasi. Ketika individu berdedikasi dalam pekerjaannya dengan penuh perasaan, mereka menemukan signifikansi dan tujuan, menciptakan pengalaman pemenuhan yang substansial di lingkungan kerja. Penelitian ini mengukur dimensi spiritualitas kerja melibatkan elemen-elemen seperti makna dalam pekerjaan, rasa kebersamaan, keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, dan pengalaman transenden.
2. Kepuasan Kerja merupakan hasil penilaian karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi aspek-aspek yang dianggap

signifikan bagi mereka penilaian terhadap karakteristiknya (Luthans, 2009; Gibson et al., 2012; Robbins & Judge, 2016). Dalam penelitian ini diukur dengan dimensi-dimensi; Pekerjaannya itu sendiri (*Work it Self*), kompensasi (*compensation*), Pengawasan (*Supervision*), peluang karir (*Carrier opportunity*), rekan kerja (*co-worker*) dan lingkungan kerja (*Work Environment*).

3. *Engagement* merupakan suatu keadaan karyawan yang sepenuhnya melibatkan diri secara fisik, kognitif dan emosial ke dalam pekerjaannya (Robbins & Judge, 2016) Hal tersebut menggambarkan bahwa seorang karyawan terlibat secara intelektual dan emosionalnya yang terikat dengan organisasi, merasa bergairah tentang tujuan dan berkomitmen untuk bekerja dengan nilai-nilai dalam organisasi. *Engagement* dalam penelitian ini diukur dengan dimensi-dimensi; *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.
4. Kinerja merupakan hasil dan prestasi yang dicapai oleh seseorang ketika beraktivitas di tempat kerja. Kinerja dosen yang tinggi kemungkinan besar akan dicapai jika karyawan dalam pekerjaan tersebut memiliki kemampuan. Pada penelitian ini, kinerja diukur melalui dimensi-dimensi (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) produktivitas; (4) tanggung jawab; dan (5) kerja sama

Secara lebih terperinci, operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi variabel penelitian

Konsep Teoretis		Konsep Empiris		Konsep Analisis Sumber Data	
Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Jawaban Responden	Skala
Spiritualitas kerja. Spiritualitas kerja merupakan suatu keadaan saat orang memiliki kehidupan batin yang dipelihara dan dipupuk oleh	Kebermaknaan Pekerjaan; kemampuan seseorang untuk menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaannya.	Senang dalam bekerja	Tingkat kesenangan	Memberikan kontribusi dan menerima pengakuan	Interval
		Kesadaran pemenuhan tujuan hidup	Tingkat kesadaran	Memenuhi tanggung jawab dan keseimbangan hidup	
	Rasa Kebersamaan: perasaan bahwa	Hubungan yang positif dengan rekan kerja	Tingkat keterhubungan	Kegembiraan dan saling membantu	

Konsep Teoretis		Konsep Empiris		Konsep Analisis Sumber Data	
Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Jawaban Responden	Skala
pekerjaan yang bermakna yang terjadi dalam konteks komunitas (Robbins & Judge, 2016. Petchawang & Duchon, 2012)	seseorang terhubung dengan orang lain di tempat kerja.	Kesamaan Tujuan	Tingkat kesamaan tujuan	Kesamaan tujuan dan dukungan	
	Keselarasan dengan organisasi: kesesuaian antara nilai-nilai pribadi seseorang dengan nilai-nilai organisasi tempat ia bekerja	Merasa selaras dengan tujuan organisasi	Tingkat keselarasan	Komitmen dan keselarasan dengan organisasi	
		Memahami tujuan organisasi	Tingkat pemahaman	Penyelesaian tugas dari organisasi	
		Kepedulian terhadap Organisasi	Tingkat kepedulian	Dukungan dan gagasan untuk organisasi	
	Transendensi: merasa bahwa mereka terhubung dengan sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri.	Kekuatan di luar diri sendiri	Tingkat kekuatan Tingkat	Pencapaian dan kekuatan di luar dirinya	
		Pengalaman batin	Pengaaman	Pengalaman dan ketenangan batin	
Engagement <i>Engagement</i> adalah sebuah kondisi dari seseorang yang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaan. (Schaufeli et.al, 2016)	Semangat: tingkat energi dan kesungguhan yang dirasakan karyawan dalam bekerja.	Sungguh-sungguh dalam bekerja	Tingkat kesungguhan	Menerima dan belajar untuk berubah	
		Kreativ	Tingkat kreatifitas	Solusi untuk perbaikan kerja	
	Dedikasi: komitmen dan antusias karyawan terhadap pekerjaannya.	Pengorbanan	Tingkat pengorbanan	Sambutan terhadap tugas	
		antusias dengan pekerjaan	Tingkat antusias	Pengembangan diri dan kehadiran	
	Pengahayatan: tingkat fokus dan konsentrasi yang dirasakan karyawan dalam bekerja.	Fokus dalam bekerja	Tingkat fokus	Ketepatan penyelesaian pekerjaan	
		Adaptasi	Tingkat adaptasi	Mudah memahami aturan dan mengatasi masalah	
Kepuasan kerja Kepuasan	Pekerjaannya: seberapa puas karyawan dengan tugas dan	Pekerjaan yang menantang	Tingkat tantangan	Pekerjaan yang menantang dan	

Konsep Teoretis		Konsep Empiris		Konsep Analisis Sumber Data	
Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Jawaban Responden	Skala
kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan itu penting (Noe et.al, 2016; Robbins & Judge, 2016)	tanggung jawab yang mereka kerjakan.			berkembang	
		Pekerjaan yang sesuai kemampuan	Tingkat kesesuaian	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Kompensasi: sejauh mana karyawan merasa puas dengan tingkat gaji dan manfaat lain yang mereka terima dari pekerjaan mereka.	Kompensasi sesuai dengan harapan	Tingkat harapan	Bayaran dan fasilitas sesuai dengan beban kerja	
		Kompensasi sesuai dengan pekerjaan	Tingkat pemenuhan	Penghargaan prestasi dan fleksibilitas waktu	
	Pengawasan: seberapa puas karyawan dengan gaya kepemimpinan dan dukungan yang mereka terima dari atasan.	Ada aturan yang jelas	Tingkat kejelasan	Adanya aturan yang jelas	
		Ada pengawasan langsung pimpinan	Tingkat kelangsungan	Adanya pengawasan langsung	
	Peluang karir: seberapa puas karyawan dengan peluang untuk maju dalam karier.	Peluang karir yang sama untuk karyawan	Tingkat keterbukaan	Adanya dukungan dan jenjang karir	
		Ada peluang untuk meningkatkan karir	Tingkat peluang	Bisa meningkatkan karir	
	Lingkungan kerja: seberapa puas karyawan dengan hubungan kerja yang mereka miliki dengan rekan kerja.	Adanya sarana yang mendukung	Tingkat dukungan	Adanya sarana prasarana yang mendukung	
		Adanya rekan kerja yang mendukung	Tingkat dukungan	Adanya dukungan dari rekan kerja	
Kinerja Publikasi Ilmiah Kinerja publikasi ilmiah adalah kemampuan dosen dalam menghasilkan karya ilmiah yang	Kualitas publikasi: sejauh mana hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi.	Publikasi pada jurnal bereputasi atau terakreditasi	Tingkat publikasi	Publikasi pada jurnal bereputasi/terakreditasi	
		Citasi terhadap hasil publikasi	Tingkat rujukan	Jumlah sitasi per artikel	
	Kuantitas publikasi: jumlah	Jumlah publikasi pada berbagai media	Tingkat jumlah	Jumlah publikasi di	

Konsep Teoretis		Konsep Empiris		Konsep Analisis Sumber Data	
Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Jawaban Responden	Skala
memenuhi persyaratan ilmiah, teknis, dan etika. (Retnowati, 2021)	hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.		publikasi	media	
	Tanggung jawab: sejauhmana karyawan dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan ekspektasi organisasi.	Pelaksanaan dan pelaporan	Tingkat pelaksanaan dan pelaporan	Minat dan pelaporan publikasi	
	Kerjasama: sejauhmana karyawan mampu untuk bekerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasi.	Kerjasama publikasi	Tingkat kerjasama	Kerjasama penulisan/publikasi	
	Produktivitas: sejauh mana seorang karyawan dapat menghasilkan <i>output</i> yang efisien dalam pekerjaannya.	Mencapai target	Tingkat ketercapaian	Pencapaian target publikasi ilmiah	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di wilayah Priangan Timur. Populasi yang menjadi sasaran pada penelitian ini adalah seluruh dosen tetap (Yayasan dan PNS- DPK) yang ada pada PTS tingkat klaster Pratama, klaster madya, dan Klaster Utama di Priangan Timur berjumlah 916 orang dosen dari 8 PTS (forlap dikti, 2021). Alasan pemilihan sampel tersebut diasumsikan bahwa sesuai dengan pemeringkatan dari DIKTI klaster tersebut telah terdokumentasikan secara rutin

melaporkan hasil kinerja penelitiannya. Sementara itu untuk klaster Mandiri, pada saat dilakukannya penelitian belum ada PTS di Priangan Timur yang termasuk ke dalam klaster tersebut. Analisis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi tersebut, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan dosen.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sehubungan dengan relative besarnya jumlah populasi, maka penelitian ini dilakukan terhadap sejumlah sampel dikarenakan terbatasnya waktu, biaya dan tenaga. Sejumlah sampel tersebut diambil dengan tetap memperhatikan kaidah-kaidah etika penelitian, yaitu sampel harus refresentatif atau mewakili populasi. Populasi pada penelitian ini jumlahnya dapat diketahui, oleh karena itu peneliti dalam mengambil refresentatifnya jumlah sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane 1967, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2+1} \quad n = \frac{916}{916.0,05^2+1} \quad n = \frac{916}{916.0,0025+1} \quad n = \frac{916}{3,29} = 278,419 \sim 278$$

n = jumlah sampel N = jumlah populasi

d = level signifikan yang diharapkan

Maka dengan menggunakan rumus tersebut, diperoleh sejumlah sampel minimal adalah 280 responden. Penelitian ini dalam menganalisis data akan menggunakan Struktural Equation Modeling (SEM)-PLS, sehingga perlu untuk mempertimbangkan asumsi-asumsi dari kecukupan jumlah sampelnya. SEM mensyaratkan jumlah sampel minimal adalah lebih besar atau sama dengan sepuluh kali jumlah indikator terbanyak dari konstruk yang diukur (Hair et al., 2011). Pada penelitian ini jumlah indikator terbanyak adalah untuk sebuah konstruk adalah 10 yaitu konstruk kepuasan kerja, sehingga minimal sampel yang dibutuhkan jika mengacu pada kriteria minimum jumlah sampel yaitu 100 sampel. Analisis dengan menggunakan structural equation modeling (SEM) dapat ditentukan jumlah sampelnya sebanyak 100-200 (Hair & Black, 2010). Jumlah sampel pada penelitian disertasi ini akan diambil sebanyak 280 sampel sesuai

dengan kemampuan keterbatasan peneliti, jumlah sampel ini sudah melebihi ketentuan jumlah sampel minimal yang dipersyaratkan dari aspek perhitungan rumus maupun pendapat para ahli. Jumlah sampel yang diambil tersebut juga sudah mempertimbangkan kemungkinan jika ada jawaban responden yang tidak layak untuk diolah.

Untuk memperoleh representatifnya jumlah sampel yang dibutuhkan, peneliti menyebarkan sejumlah angket pada populasi yang ada. Sementara teknik pengambilan sampelnya adalah *accidental sampling* yaitu siapa saja dosen yang peneliti temui dan mau mengisi angket yang disebarkan. Teknik sampling ini digunakan dengan alasan karena adanya keterbatasan dalam mendata setiap individu dosen pada setiap PTS yang ada di Priangan Timur. Berdasarkan data angket yang masuk diperoleh sejumlah sampel sebagaimana disajikan pada Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2 Jumlah populasi dan sampel dosen PTS di Priangan Timur.

NO	NAMA PTS	POPULASI	SAMPEL
1	Universitas Garut	202	74
2	ITG Garut	51	24
3	IPI Garut	100	40
4	Unper Tasikmalaya	71	30
5	Umtas Tasikmalaya	97	38
6	Unigal Ciamis	251	90
7	Unwim Sumedang	81	35
8	Ikopin Sumedang	63	29
	Jumlah	916	360

Sumber: PDDIKTI, 2021.

Jumlah sampel yang diperoleh sebagaimana disajikan pada Tabel 3.2 yaitu sebanyak 360 dosen telah melebihi jumlah sampel minimal sehingga dianggap layak untuk diolah lebih lanjut.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya memperoleh data dari responden, peneliti lakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) berupa dokumen cetak dan *google form* (<https://docs.google.com/forms/d/1FBnm2QpEgrOBADPp-oY4sqvSwbfDkxuo4-v6NKGK0I/edit#responses>), *google form* digunakan untuk menjangkau responden yang relative cukup jauh dan karena keterbatasan waktu serta kondisi PSBB

Covid-19, sedangkan yang cetak disebarkan ke responden yang terjangkau secara jarak dan waktu. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini menggunakan pernyataan-pernyataan tertutup yang terstruktur dengan cara responden mengisi kuesioner (angket) yang disediakan. Setiap pilihan jawaban responden diberi skor mulai dari satu hingga empat, dan skala rating digunakan untuk menilai jawaban responden yang berhasil dikumpulkan.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian sebagai pengumpul data primer digunakan dalam bentuk dokumen fisik yang disebarkan pada responden yang mudah dijangkau dan sebagian menggunakan *google form* yang disebarkan langsung kepada dosen melalui social media *Whatsapp Grup* dosen PTS di Priangan Timur. Sebelum disebarkan secara keseluruhan responden, instrumen diuji dahulu tingkat validitas dan reliabilitasnya. Pengujian validitas dan reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana instrumen menunjukkan akurasi dan konsistensinya. Uji coba ini dilakukan terhadap 30 orang responden. Pengujian validitas menggunakan kaidah jika koefisien bobot faktor setiap indikator (λ_i) harus signifikan ($p < 0.05$), yang nilainya lebih kecil ($< 0,05$) akan dikeluarkan dari model (Hayes, 2018). Pengujian reliabilitas yang dipakai adalah pendekatan nilai CR minimal berkisar antara 0,60 sampai 0,70. Kurang dari 0,60 diindikasikan model pengukuran tidak reliabel dalam mengukur variabel laten yang diukur (Hayes, 2018). Adapun alat bantu yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan software SPSS versi.26. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas uji coba instrument disajikan pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Coba validitas Instrumen Spiritualitas Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SAW1	61.17	46.764	.802	.955
SAW2	61.10	47.128	.770	.956
SAW3	61.00	48.828	.560	.959
SAW4	61.27	45.720	.756	.956
SAW5	60.97	49.137	.535	.959
SAW6	61.10	46.300	.901	.954
SAW7	61.10	47.128	.770	.956
SAW8	61.13	47.154	.587	.959
SAW9	61.27	45.720	.756	.956
SAW10	61.17	46.764	.802	.955
SAW11	61.10	46.300	.901	.954
SAW12	61.23	48.254	.571	.959
SAW13	61.20	48.166	.511	.960
SAW14	61.10	46.576	.857	.955
SAW15	61.10	46.300	.901	.954
SAW16	61.07	47.237	.771	.956
SAW17	61.27	45.720	.756	.956
SAW18	61.13	46.533	.848	.955

Berdasarkan output pengujian model pengukuran diperoleh semua item menunjukkan nilai $>$ dari 0,5, sehingga setiap item dianggap mampu mengukur variabel spiritualitas kerja dan dinyatakan **valid** dan instrumen layak digunakan.

Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JS1	62.67	86.506	.836	.943
JS2	62.40	90.179	.702	.945
JS3	62.40	90.248	.572	.947
JS4	62.43	90.737	.586	.947
JS5	62.80	85.131	.665	.946
JS6	63.00	87.172	.575	.948
JS7	63.00	87.793	.669	.945
JS8	62.90	85.679	.744	.944
JS9	62.33	92.161	.585	.947
JS10	62.40	90.938	.715	.945
JS11	62.23	90.944	.647	.946
JS12	62.27	91.582	.577	.947
JS13	62.40	91.352	.530	.947
JS14	62.40	90.179	.702	.945
JS15	62.77	85.289	.822	.943
JS16	62.67	86.506	.836	.943
JS17	62.80	86.510	.804	.943
JS18	62.80	84.855	.825	.943
JS19	62.37	90.654	.655	.946
JS20	62.43	91.495	.580	.947

Berdasarkan *output* pengujian model pengukuran diperoleh semua item menunjukkan nilai > dari 0,5, sehingga setiap item dianggap mampu mengukur variabel kepuasan kerja dan dinyatakan **valid** dan instrumen layak digunakan.

Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Validitas Instrumen *Employee Engagement*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EE1	36.13	20.602	.560	.898
EE2	36.60	19.903	.623	.895
EE3	36.23	20.323	.512	.901
EE4	36.37	19.620	.587	.897
EE5	36.63	19.413	.764	.889
EE6	36.20	20.579	.540	.899
EE7	36.73	18.616	.769	.887
EE8	36.37	19.620	.587	.897
EE9	36.63	19.413	.764	.889
EE10	36.80	19.545	.528	.902
EE11	36.37	20.447	.563	.898
EE12	36.73	18.616	.769	.887

Berdasarkan *output* pengujian model pengukuran diperoleh semua item menunjukkan nilai > dari 0,5, sehingga setiap item dianggap mampu mengukur variabel *employee engament* dan dinyatakan **valid** dan instrumen layak digunakan.

Tabel 3.6 Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EP1	31.33	60.989	.749	.939
EP2	30.77	66.047	.715	.939
EP3	31.53	65.706	.649	.941
EP4	31.30	67.321	.536	.945
EP5	31.10	63.817	.905	.933
EP6	31.13	61.706	.857	.934
EP7	30.77	68.392	.570	.943
EP8	31.03	62.654	.935	.931
EP9	31.10	63.817	.905	.933
EP10	31.03	66.585	.609	.942
EP11	30.70	67.390	.624	.942
EP12	31.10	63.817	.905	.933

Berdasarkan *output* pengujian model pengukuran diperoleh semua item menunjukkan nilai > dari 0,5, sehingga setiap item dianggap mampu mengukur variabel kepuasan kerja dan dinyatakan **valid** dan instrumen layak digunakan.

Tabel 3.7 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Spiritualitas Kerja	0.959 > 0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.946 > 0.7	Reliabel
Engagement	0.903 > 0.7	Reliabel
Kinerja Publikasi	0.943 > 0.7	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan data yang diperoleh melalui pengujian reliabilitas pada tabel 3.10 menunjukkan semua item pada instrumen penelitian penelitian dengan hasil uji pengukuran cronbach's alpha > dari 0,7, sehingga item-item tersebut dinyatakan **reliabel** dan instrumen layak digunakan.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Untuk memberikan gambaran mengenai setiap variabel yang diteliti, digunakan analisis deskriptif sebagai jawaban terhadap rumusan dan tujuan penelitian. Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran sikap/persepsi terhadap setiap variable penelitian berdasarkan tanggapan responden. Untuk memberikan penilaian terhadap setiap kriteria yang akan dideskripsikan dilakukan dengan cara menghitung skor dan indeks. Perhitungan untuk menentukan rentang skornya digunakan rumus (Supangat, 2007) sebagai berikut:

$$P = \frac{X_{max} - X_{min}}{b} \quad P = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

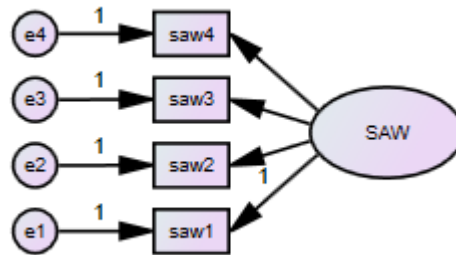
Berdasarkan pada rumus tersebut, maka rentang kriteria penilaian untuk setiap item pada variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8 Kategorisasi penilaian setiap variabel

No	Rentang Interval	Kriteria
1	1,00 – 1,74	Sangat rendah
2	1,75 – 2,49	Rendah
3	2,50 – 3,24	Cukup Tinggi
4	3,25 – 4,00	Tinggi

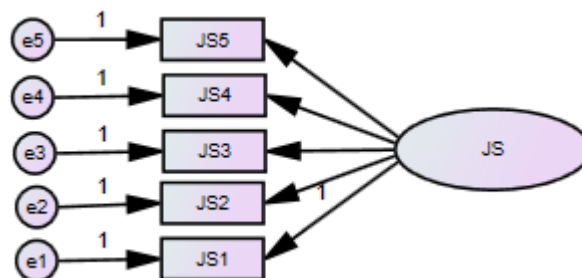
Sumber: diadaptasi dari Cooper & Schindler (2006)

Analisis deskriptif untuk menjelaskan variabel spiritualitas kerja digunakan pengukuran sebanyak 4 (empat) dimensi/indikator yang mencakup; kebermaknaan pekerjaan, rasa kebersamaan dalam komunitas, keselarasan tujuan dengan organisasi, dan transendensi sebagaimana disajikan pada Gambar 3.1 berikut:



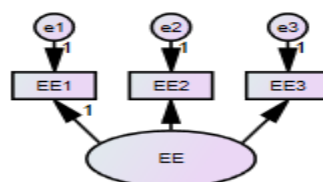
Gambar 3.1 Model Pengukuran Spiritualitas Kerja

Analisis deskriptif untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja menggunakan 5 (lima) dimensi/indikator, mencakup; pekerjaannya, kompensasi/bayaran, peluang karir, pengawasan, dan lingkungan/rekan kerja sebagaimana disajikan pada Gambar 3.2 model pengukuran berikut:



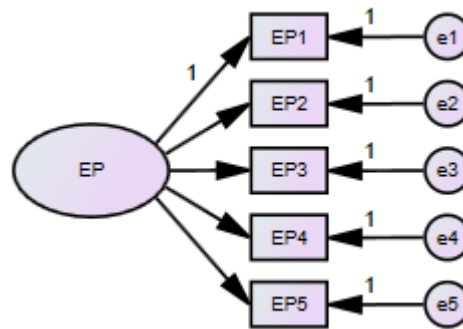
Gambar 3.2 Model Pengukuran Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif untuk menjelaskan variabel engagement dengan menggunakan 3 (tiga) dimensi/indikator mencakup; semangat, dedikasi, dan penghayatan sebagaimana disajikan pada Gambar 3.3 model pengukuran berikut:



Gambar 3.3 Model Pengukuran *Engagement*

Analisis deskriptif untuk menjelaskan variabel kinerja digunakan 5 (lima) dimensi/indikator sebagai pengukurannya mencakup; kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab, dan produktivitas sebagaimana tersaji pada Gambar 3.4 model pengukuran berikut:



Gambar 3.4 Model Pengukuran Kinerja Publikasi

3.7.2 Analisis Verifikatif

Untuk menjawab pertanyaan penelitian verifikatif digunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) adalah metode regresi berbasis variance yang berfungsi sebagai pengganti metode SEM yang berbasis covariance untuk menghasilkan model yang berorientasi pada prediksi. Permasalahan hubungan antara variabel yang kompleks dapat diselesaikan dengan SEM-PLS. (Kusnendi, 2008).

SEM-PLS adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk memeriksa hubungan antar variabel, yang mencakup variabel laten dan manifes. Variabel laten adalah variabel yang tidak dapat diamati secara langsung, sedangkan variabel manifes dapat diamati. SEM-PLS terbukti berguna dalam mengungkap seluk-beluk hubungan antar variabel, baik laten-ke-laten maupun manifes-ke-laten. Penerapannya meluas di berbagai bidang seperti pemasaran, manajemen, psikologi, dan pendidikan.

SEM-PLS adalah metode analisis statistik yang terdiri dari dua model: inner model dan outer model. Inner model menetapkan hubungan antara konstruk laten, sedangkan outer model menentukan hubungan antara konstruk laten dan

indikatornya. Konstruk laten adalah variabel yang tidak dapat diamati secara langsung, sedangkan indikator adalah variabel teramati yang digunakan untuk mengukur konstruk laten. Konstruk laten dibagi menjadi dua jenis: konstruk eksogen, yang tidak dipengaruhi oleh konstruk lain, dan konstruk endogen, yang dipengaruhi oleh konstruk lain. Konstruk eksogen memberikan pengaruh pada konstruk endogen.

SEM-PLS menjelaskan bahwa model hubungan reflektif adalah model di mana indikator-indikator mengukur konstruk secara langsung. Hal ini berarti indikator-indikator dalam model hubungan reflektif mencerminkan konstruk yang diukurnya, dengan sumsi-asumsi:

1. Hubungan kausalitas arahnya dari konstruk menuju indikator.
2. Adanya korelasi diantara hubungan indikatornya.
3. Meskipun salah satu indikator ada yang dihilangkan tidak akan mengubah makna hasil konstruk.
4. Menentukan *measurement error* (kesalahan pengukuran) pada tingkat indikator.

Hubungan reflektif adalah hubungan antara indikator-indikator yang mengukur suatu konstruk laten. Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam menggunakan SEM-PLS adalah sebagai berikut:

Langkah pertama: Membangun model yang berbasis teori.

SEM-PLS merupakan suatu teknik analisis data yang memeriksa keterkaitan sebab-akibat antar variabel. Pada fase ini, peneliti merumuskan suatu model teoretis yang menggambarkan relasi sebab-akibat yang diantisipasi. Model teoretis tersebut perlu sejalan dengan kerangka konseptual yang diterapkan dalam studi tersebut.

Langkah kedua: Membangun diagram alur hubungan sebab akibat.

SEM-PLS merupakan metode analisis multivariat yang digunakan untuk mengilustrasikan keterkaitan antar variabel, termasuk hubungan sebab-akibat. Keterhubungan variabel-variabel tersebut direpresentasikan dalam diagram alur, dengan anak panah yang menunjukkan arah hubungan. Panah yang mengarah ke

suatu variabel mencerminkan hubungan sebab-akibat dari variabel lain menuju variabel tersebut.

Langkah ketiga: Langkah berikutnya adalah mentransformasi diagram alur ke dalam bentuk persamaan matematis. Pada tahap kedua penelitian, model dapat dirumuskan secara matematis sesuai dengan konsep yang telah dijelaskan sebelumnya. Persamaan yang diperoleh dari diagram alur konversi terdiri dari dua aspek utama: pertama, persamaan struktural yang menggambarkan hubungan sebab-akibat untuk menguji hipotesis, dan kedua, model pengukuran yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antara indikator dan variabel penelitian yang bersifat laten.

Langkah keempat: Memilih tipe matriks input. Dalam pengujian, matriks input yang digunakan adalah matriks koefisien korelasi.

Langkah kelima: Menaksir identifikasi persamaan model.

Kesulitan dalam mengenali pada dasarnya berasal dari permasalahan ketidakmampuan model yang dibuat untuk menghasilkan estimasi yang tepat.

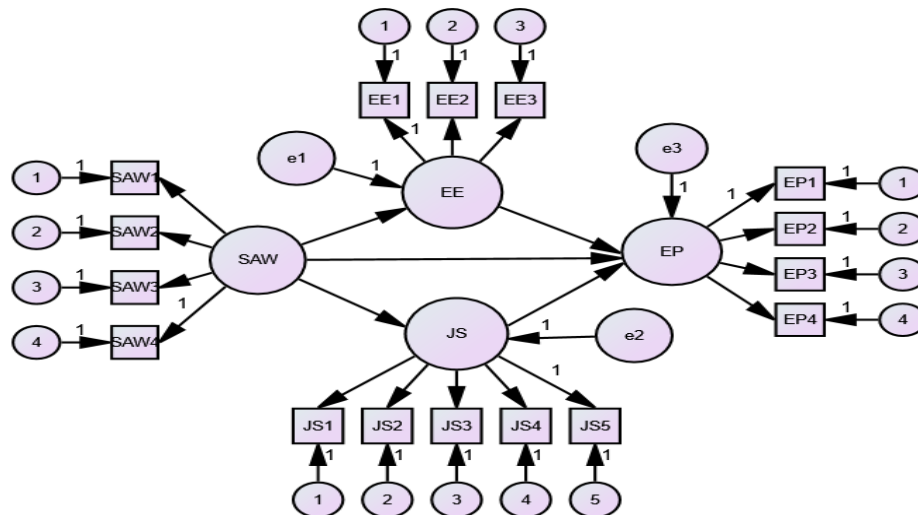
Langkah keenam: Interpretasi model atau hasil pengujian.

Pada tahap ini, informasi yang diperoleh dari penelitian diinterpretasikan dan dianalisis secara mendalam dengan pendekatan teoretis. Rincian penjelasan logis disusun untuk mengklarifikasi temuan hasil penelitian. Secara kontras dengan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis kovarians, evaluasi model SEM-PLS terdiri dari dua bagian yang spesifik, yaitu:

1. Evaluasi outer model (model pengukuran), yang mencakup penilaian terhadap outer loading (dianggap valid jika outer loading $> 0,5$ dan idealnya $> 0,7$), average variance extracted (AVE) dianggap valid jika nilainya $> 0,5$, dan composite reliability (CR) dianggap valid jika $> 0,8$.
2. Evaluasi inner model (model struktural), yang mencakup penilaian terhadap korelasi variabel laten (dianggap valid jika $r > 0,5$), koefisien jalur (jika r valid, maka koefisien jalur dianggap signifikan), dan R-square (R^2) yang mengindikasikan sejauh mana variasi atau variansi konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen secara bersamaan.

Rancangan Pengujian Hipotesis Verifikatif

Berikut adalah rancangan pengujian hipotesis secara statistik dengan menggunakan PLS. seri 3, untuk mengetahui setiap hubungan antar variabel yang dianalisis:



Gambar 3.1 Model Rancangan Pengujian Hipotesis

Rancangan Pengujian Hipotesis (H_1)

“Tingkat piritualitas kerja berpengaruh terhadap tingkat *engagement*”.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis statistik berikut ini:

$H_0: \rho = 0$: Tingkat spiritualitas kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat *engagement*

$H_a: \rho \neq 0$: Tingkat spiritualitas kerja berpengaruh terhadap tingkat *engagement*

Rancangan Pengujian Hipotesis (H_2)

“Tingkat spiritualitas kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja”.

Berdasarkan hipotesis ini, peneliti menyajikan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$: Tingkat spiritualitas kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan.

$H_a: \rho \neq 0$: Tingkat spiritualitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen.

Rancangan Pengujian Hipotesis (H₃)

“Tingkat spiritualitas kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah”. Berdasarkan Hipotesis tersebut maka dapat dibuatkan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$: Tingkat spiritualitas kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah

$H_a: \rho \neq 0$: Tingkat spiritualitas kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah.

Rancangan Pengujian Hipotesis (H₄)

“Tingkat *engagement* berpengaruh terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah”. Berdasarkan Hipotesis tersebut maka dapat dibuatkan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$: Tingkat *engagement* tidak berpengaruh terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah.

$H_a: \rho \neq 0$: Tingkat *engagement* berpengaruh terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah.

Rancangan Pengujian Hipotesis (H₅)

“Tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah”. Berdasarkan Hipotesis tersebut maka dapat dibuatkan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$: Tingkat kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah.

$H_a: \rho \neq 0$: Tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah

Rancangan Pengujian Hipotesis (H₆)

“Tingkat *engagement* memediasi pengaruh tingkat spiritualitas kerja terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah”. Berdasarkan Hipotesis tersebut maka dapat dibuatkan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$: Tingkat engagement tidak memediasi pengaruh tingkat spiritualitas kerja terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah

$H_a: \rho \neq 0$: Tingkat engagement memediasi pengaruh tingkat spiritualitas kerja terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah

Rancangan Pengujian Hipotesis (H₇)

“Tingkat kepuasan kerja memediasi pengaruh tingkat spiritualitas kerja terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah”. Berdasarkan Hipotesis tersebut maka dapat dibuatkan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$: Tingkat kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh tingkat spieitualitas kerja terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah.

$H_a: \rho \neq 0$: Tingkat kepuasan kerja memediasi pengaruh tingkat spiritualitas kerja terhadap tingkat kinerja publikasi ilmiah

Uji signifikansi untuk menjawab rumusan dan membuktikan hipotesis yang diajukan digunakan kriteria pengujiannya adalah tolak H_0 jika ρ -value > taraf kesalahan (alpha).

Penelitian ini melibatkan partisipan tenaga pendidik profesional/dosen yang ada pada PTS di Priangan Timur. Tenaga pendidik tersebut merupakan dosen yang termasuk kategori dosen tetap. Dasar penentuan karakteristik dosen tetap tersebut karena dosen tetap merupakan tenaga pendidik penuh waktu pada *homebase* tempat bekerja, sehingga jelas kewajibannya yang harus dilaksanakan sebagai tanggung jawabnya.

Alat pengumpul data utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket) yang dibuat secara terstruktur. Satuan pengukuran yang digunakan adalah scoreching, yaitu nilai skor pada setiap alternatif jawaban yang disebutkan dalam pernyataan. Setiap pilihan skor diberikan bobot nilai yang disusun berdasarkan skala likert, yaitu meranking sekaligus menilai. Setiap jawaban diberi bobot atau nilai yang disusun secara bertingkat seperti berikut

Skor 4 jika jawaban responden Sangat Setuju (SS)

Skor 3 jika jawaban responden Setuju (S)

Skor 2 jika jawaban responden Tidak Setuju (TS)

Skor 1 jika jawaban responden Sangat Tidak Setuju (STS)

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, dikatakan ordinal karena pernyataan sangat setuju (SS) mempunyai tingkatan atau preferensi yang “lebih tinggi” dari pernyataan setuju (S), dan setuju (S) dan seterusnya. Meskipun begitu, apabila jarak antar skala tersebut tetap atau konsisten, maka skala Likert akan bertransformasi menjadi skala interval Ghazali (2016).

Novelty atau keterbaruan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah diperoleh dan terdeskripsikannya model kinerja publikasi ilmiah dosen yang dipengaruhi oleh spiritualitas kerja, kepuasan kerja dan *engagement*. Sehingga diharapkan dari model tersebut dapat digunakan sebagai referensi ketika perguruan tinggi ingin meningkatkan kinerja publikasi ilmiah dosen.