

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi tempat penelitian ini adalah CV. Amanda Brownies seluruh kota Bandung yang terbagi kedalam 9 Outlet, 1 pabrik dan 4 kantor. Berikut adalah alamat lengkap dari lokasi penelitian ini:

1. Outlet Amanda Brownies
 - a. Jl. Rancabolang No. 29 Bandung
 - b. Jl. Buahbatu No. 163
 - c. Jl. Cikawao No. 1-3 Bandung
 - d. Jl. Terusan Jakarta No. 6 Bandung
 - e. Jl. Pasir Kaliki Ruko Paskal Hyper Square Blok A 43 Bandung
 - f. Jl. Ir. H. Djuanda (Dago) No. 167 Bandung
 - g. Jl. Dr. Setiabudhi No. 164 Bandung
 - h. Jl. Kopo No. 527 Rt 05 Rw. 03 Kel.Cirangrang.Kec.Bbk Ciparay Bdg
 - i. Jl. Raya Ujungberung No. 63 Bandung
2. Pabrik Amanda Brownies
Jl. Rancabolang No. 40-41 RT 04 / RW 10
3. Kantor
 - Pusat : Jl. Rancabolang No. 29 RT 05 / RW 02
 - R&D : Jl. Ciwastra samping SDN Cijawura 122 Ciwastra Buahbatu Bandung40287
 - Pastry : Jl. Derwati No. 45 A Bandung 40296
 - Pajak : Jl. Margahayu Raya Barat Blok T2 No. 12

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini ingin mengungkap seberapa besar pengaruh dari variabel – variabel. Seberapa besar pengaruh dari etika kerja islami terhadap *employee engagement* dan seberapa besar pengaruh dari *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan serta apakah etika kerja islami berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja atau perlu dimediasi oleh *employee engagement*. Penelitian

ini berlokasi di CV. Amanda Brownies, dimana CV. Amanda Brownies tidak menerima karyawan yang non muslim. CV. Amanda Brownies juga sering melakukan kegiatan keagamaan baik itu kegiatan rutin maupun kegiatan yang bersifat accidental atau sesekali. Secara tidak disadari CV. Amanda Brownies merapkan konsep IWE pada seluruh karyawannya. Penerapan ini dilihat dari cara bagaimana mereka mengedepankan hubungan dengan Allah SWT. Ibadah sholat yang dihimbau untuk berjamaah bahkan hingga menyediakan ruangan khusus untuk sholat berjamaah membuat etika islam kental dalam perilaku karyawannya. Secara empiris, beberapa penelitian telah menyebutkan bahwa IWE mempengaruhi banyak variabel yang dalam penelitian ini adalah *employee engagment* dan kepuasan kerja karyawan.

3.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2016). Sedangkan Metode pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan penelitian deskriptif kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang menggunakan data yang diperoleh dari populasi penelitian. Data tersebut diperoleh dibantu dengan bantuan instrumen penelitian dan akan dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan ciri – ciri dari setiap variabel dalam penelitian ini.

3.4 Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat variabel-variabel yang nantinya variable tersebut akan menjadi suatu atribut atau sifat dari orang, atau kegiatan, hal ini sesuai dengan pernyataan Sugiono yang menyebutkan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti yang selanjutnya akan diimplementasikan lebih lanjut hasilnya (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini variabel dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel Independen (X)

Variabel Independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Etika Kerja Islami

2. Variabel Intervening (M)

Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah *Employee Engagement*.

3. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kepuasan Kerja.

Untuk memudahkan penulis dalam membuat instrumen maka dibuatlah operasional variabel. Operasional variabel merupakan penjelasan secara rinci mengenai variabel, untuk mengukur indikator dari variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1. Operasional Variabel Etika Kerja Islami

Tabel 3.1**Operasional Variabel Etika Kerja Islami (X)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
Etika Kerja Islami seperangkat prinsip moral yang mengatur tindakan dan aktivitas karyawan di tempat kerja sehingga mereka selaras dengan ajaran Islam.(A. J. Ali & Al-kazemi, 2014)	Bekerja adalah ibadah	Niat yang baik	Tingkat pemahaman karyawan bahwa pekerjaan harus dilandasi niat yang baik	Ordinal	1
		Niat yang tulus	Tingkat pemahaman karyawan bahwa pekerjaan harus dilandasi niat yang tulus	Ordinal	2
		Berdoa sebelum melakukan pekerjaan	Tingkat pemahaman karyawan bahwa harus berdoa sebelum melakukan pekerjaan	Ordinal	3
		Dilandasi dengan hati ikhlas	Tingkat pemahaman bahwa pekerjaan harus dilandasi dengan hati ikhlas	Ordinal	4
		Sabar saat menghadapi kesulitan	Tingkat pemahaman bahwa sabar harus sabar saat menghadapi kesulitan	Ordinal	5
		Tidak memberatkan	Tingkat pemahaman karyawan bahwa pekerjaan tersebut tidak memberatkan	Ordinal	6
		Tidak bertentangan dengan ajaran islam	Tingkat pemahaman karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak bertentangan dengan ajaran islam.	Ordinal	7

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
	Bermanfaat bagi dari sendiri dan orang lain	Bekerja untuk mendapatkan manfaat bagi diri sendiri	Tingkat pemahaman bahwa karyawan harus bekerja dengan baik dan bermanfaat, bagi diri sendiri	Ordinal	8
		Bekerja untuk mendapatkan manfaat bagi orang lain	Tingkat pemahaman bahwa karyawan harus bekerja dengan baik dan bermanfaat, bagi orang lain.	Ordinal	9
		Bekerja adalah sarana untuk pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.	Tingkat pemahaman karyawan bahwa bekerja adalah sarana untuk menumbuhkan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.	Ordinal	10
		Menghasilkan lebih dari cukup agar bisa memberikan Zakat dan Shadaqah.	Tingkat pemahaman bahwa karyawan untuk menghasilkan lebih dari cukup agar bisa memberikan Zakat dan Shadaqah.	Ordinal	11
	Komitmen	Bahwa hidup tidak ada artinya tanpa bekerja.	Tingkat pemahaman karyawan bahwa bahwa hidup tidak ada artinya tanpa bekerja.	Ordinal	12
		Bekerja maka akan memperbesar kesempatan untuk mandiri.	Tingkat pemahaman karyawan bahwa dengan bekerja maka akan memperbesar kesempatan untuk mandiri.	Ordinal	13

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
	Kerja Keras	Berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik.	Tingkat pemahaman karyawan bahwa seseorang harus berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik.	Ordinal	14
		Memberikan kemampuan terbaiknya.	Tingkat pemahaman bahwa karyawan harus memberikan kemampuan terbaiknya.	Ordinal	15
		Sebagian besar waktunya untuk bekerja.	Tingkat pemahaman bahwa karyawan harus menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja.	Ordinal	16

Sumber: Data Diolah Penulis (2019)

2. Operasional Variabel *Employee Engagement*

Tabel 3.2

Operasional Variabel *Employee Engagement* (M)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
<i>Employee Engagement</i> Hubungan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan (Schaufeli & Bakker dalam Salmabadi, Fatehi,	<i>Vigor</i> (Semangat)	Kesiapan karyawan untuk bekerja	Tingkat kesiapan karyawan untuk bekerja	Ordinal	1
		Kekuatan fisik dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kekuatan fisik dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	2
		Kekuatan mental dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kekuatan mental dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	3
		Kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	4

Andhika Mochamad Siddiq, 2019

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA CV. AMANDA BROWNIES DI KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
Mortezaheidari, & Mousavikia, 2015)		Tekun dalam menghadapi kesulitan pekerjaan	Tingkat ketekunan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan	Ordinal	5
		Berusaha semaksimal mungkin untuk menuntaskan pekerjaan	Tingkat upaya yang dilakukan untuk menuntaskan pekerjaan	Ordinal	6
		Kegigihan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit	Tingkat kegigihan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit	Ordinal	7
	<i>Dedication</i> (Pengabdian)	Keterlibatan seorang karyawan yang kuat dengan pekerjaannya	Tingkat keterlibatan seorang karyawan yang kuat dengan pekerjaannya	Ordinal	8
		Merasakan makna dari pekerjaannya	Tingkat makna yang dirasakan dari pekerjaan	Ordinal	9
		Antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya	Tingkat antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal	10
		Bangga terhadap perusahaan dimana dia bekerja	Tingkat kebanggaan terhadap perusahaan dimana dia bekerja	Ordinal	11
		Selalu memberikan gagasan inspiratif untuk menghadapi tantangan	Tingkat intensitas gagasan inspiratif yang diajukan untuk menghadapi tantangan	Ordinal	12
		<i>Absorbtion</i> (Penghayatan)	Selalu konsentrasi dengan penuh	Tingkat konsentrasi seseorang dengan pekerjaannya	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
		Selalu merasa larut atau hanyut dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat perasan larut atau hanyut dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	14

Sumber: Data Diolah Penulis (2019)

3. Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3.3

Operasional Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
Kepuasan Kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan berbagai hal yang dianggap penting. (Luthans, 2011)	Pekerjaan itu sendiri (<i>The Work it self</i>)	Kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan	Tingkat kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan	Ordinal	1
		Kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan pengalaman bekerja	Tingkat kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan pengalaman bekerja	Ordinal	2
		Kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan latar belakang pendidikan	Tingkat kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan latar belakang pendidikan	Ordinal	3
		Kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan keahlian	Tingkat kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan keahlian	Ordinal	4
		Kesulitan pekerjaan yang diberikan	Tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan	Ordinal	5
	Pengawasan (<i>Supervision</i>)	Kesesuaian Pengawasan Dengan S.O.P	Tingkat kesesuaian pengawasan dengan S.O.P	Ordinal	6

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
		Kesesuaian instruksi atasan dengan <i>job description</i>	Tingkat kesesuaian instruksi atasan dengan <i>job description</i>	Ordinal	7
		Kesesuaian penilaian pengawasan	Tingkat kesesuaian penilaian pengawasan	Ordinal	8
		Perhatian yang diberikan atasan	Tingkat perhatian yang diberikan atasan	Ordinal	9
	Teman sekerja (<i>Co-Workers</i>)	Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	Tingkat keharmonisan hubungan dengan kerja	Ordinal	10
		Kepuasan dengan kerja sama rekan kerja satu divisi	Tingkat kepuasan dengan kerja sama rekan kerja	Ordinal	11
		Perhatian yang diberikan rekan kerja	Tingkat perhatian yang diberikan rekan kerja	Ordinal	12
		Dukungan yang diberikan rekan kerja	Tingkat intensitas dukungan yang diberikan rekan kerja	Ordinal	13
	Promosi (<i>Promotion</i>)	Kesesuaian promosi jabatan dengan kemampuan	Tingkat kesesuaian promosi jabatan dengan kemampuan	Ordinal	14
		Kesesuaian promosi jabatan dengan pengalaman bekerja	Tingkat kesesuaian promosi jabatan dengan pengalaman bekerja	Ordinal	15
		Kesesuaian promosi jabatan dengan latar belakang pendidikan	Tingkat kesesuaian promosi jabatan dengan latar belakang pendidikan	Ordinal	16

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
		Kesesuaian promosi jabatan dengan keahlian	Tingkat kesesuaian promosi jabatan dengan keahlian	Ordinal	17
		Keadilan peluang promosi	Tingkat keadilan peluang promosi	Ordinal	18
	Gaji (<i>Pay</i>)	Kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja	Ordinal	19
		Gaji yang diterima bisa memenuhi kebutuhan hidup	Tingkat kecukupan gaji yang diterima bisa memenuhi kebutuhan hidup	Ordinal	20
		Ketepatan waktu pemberian gaji	Tingkat ketepatan waktu pemberian gaji	Ordinal	21
		Kesesuaian tunjangan yang diterima dengan beban kerja yang diberikan	Tingkat kesesuaian tunjangan yang diterima dengan beban kerja yang diberikan	Ordinal	22
		Tunjangan yang diterima bisa memenuhi kebutuhan hidup	Tingkat tunjangan yang diterima bisa memenuhi kebutuhan hidup	Ordinal	23
		Ketepatan waktu pemberian tunjangan	Tingkat ketepatan waktu pemberian tunjangan	Ordinal	24

Sumber: Data Diolah Penulis (2019)

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Amanda Bandung. Jumlah yang dimaksud akan dijelaskan melalui tabel di berikut:

Tabel 3.4
Jumlah Populasi

No	Divisi	Jml Karyawan
1	Outlet	82
2	Pabrik	261
3	Kantor	112
Total Karyawan di Bandung		455

Sumber: Data Karyawan CV. Amanda Brownies (2019)

Untuk memudahkan penelitian maka jumlah populasi yang sangat banyak ini di ambil sampel yang bisa mewakili total populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

- n : Ukuran sampel
- N : Ukuran populasi
- e : Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (e = 0,05)

Berdasarkan rumus slovin diatas maka dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{455}{1 + 455(0,05)^2}$$

$$n = 212,67$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka didapatkan ukuran sample 212,67. Untuk memudahkan perhitungan maka penulis akan membulatkannya menjadi 215 karyawan. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah **215 karyawan** yang bekerja di CV. Amanda.

Dalam peneltian ini dikarenakan sampelnya bukan terdiri atas satu jenis individu maka digunakan tehnik *sampling cluster sampling* (Area Sampling) juga

cluster random sampling. Teknik ini digunakan bilamana populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok-kelompok individu atau cluster. Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas (Sugiyono, 2016). Berikut adalah cara cluster sampling dari penelitian ini.

Tabel 3.5
Cluster Sampling

No	Divisi	Jml Karyawan	Persentase	Sampel
1	Outlet	82	18,24%	30
2	Pabrik	261	57,14%	153
3	Kantor	112	24,62%	32
Total Karyawan di Bandung		455	100%	215

Sumber: Data Diolah Penulis (2019)

Dari perhitungan *cluster sampling* pada Tabel 3.5 maka dapat diketahui jumlah sampel dari setiap kelompok sampel. Dari kelompok outlet didapatkan **30 karyawan**, pabrik sebanyak **153 karyawan** dan kantor sebanyak **32 karyawan**.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Alat yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, dimana pertanyaan tersebut sudah dipersiapkan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan prosedur yaitu responden diberi kuesioner setelah responden mengisi kuesioner jawaban tersebut diketahui, diolah, dianalisa, dan dikumpulkan.

Untuk mempermudah menjawab kuesioner penelitian ini, dimana jawabannya merupakan bentuk pendapat atas pernyataan diberi nilai dengan skala likert untuk jawabannya. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (Sarwono, 2006). Fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

1. Sangat Rendah
2. Rendah
3. Netral
4. Tinggi
5. Sangat Tinggi

Selain itu instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dalam penelitian ini menggunakan bentuk *checklist*. Setelah mendapatkan hasil data kuesioner dari responden berdasarkan sampel penelitian maka dilakukanlah tahap selanjutnya yaitu memeriksa kembali kelengkapan jawaban angket responden yang sudah terkumpul, menerjemahkan hasil pernyataan responden ke dalam skor yang telah ditentukan, kemudian selanjutnya data tersebut digunakan sebagai bahan untuk melakukan uji validitas dan realibilitas. Selain itu karena skala likert adalah data ordinal sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda membutuhkan data interval. Maka perlu mengkonversikan data ordinal menjadi interval adalah *Method Successive Interval (MSI)*. Instrumen penelitian merupakan alat bantu untuk melancarkan kegiatan penelitian ini dan dapat secara sistematis dalam data yang dihasilkan. Instrumen dalam penelitian ini berupa pedoman kuisisioner atau angket yaitu merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang dapat mewakili pendapat responden.

Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Kuesioner ada dua macam yaitu kuesioner berstruktur atau bentuk tertutup dan kuesioner tidak terstruktur atau terbuka. Kuesioner tertutup berisikan pertanyaan atau pernyataan yang disertai dengan pilihan jawaban. Kuesioner terbuka berisi pertanyaan atau pernyataan yang tidak disertai dengan jawaban.

3.7 Uji Validitas Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2016) yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Rumus untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen adalah rumus korelasi product moment, yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien validitas item yang dicari
 X : Skor yang diperoleh subjek seluruh item
 Y : Skor total
 ΣX : Jumlah skor dalam distribusi X
 ΣY : Jumlah skor dalam distribusi Y
 ΣX^2 : Jumlah kuadrat dalam distribusi X
 ΣY^2 : Jumlah kuadrat dalam distribusi Y
 n : Banyaknya responden

Dimana

- r : koefisien korelasi antara variabel X dan Y, dua variabel yang dikorelasikan

Kriteria Uji jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid. Jika dari seluruh instrumen r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tersebut dinyatakan **valid** dan dapat dilanjutkan pada analisis data berikutnya sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} maka instrumen ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$) tersebut dinyatakan **tidak valid** dan akan dihilangkan dari proses analisis selanjutnya. Berikut ini adalah hasil dari perhitungan uji validitas:

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islami

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,756	0,361	Valid
2	0,651	0,361	Valid
3	0,435	0,361	Valid
4	0,464	0,361	Valid
5	0,522	0,361	Valid

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
6	0,539	0,361	Valid
7	0,672	0,361	Valid
8	0,427	0,361	Valid
9	0,669	0,361	Valid
10	0,756	0,361	Valid
11	0,804	0,361	Valid
12	0,652	0,361	Valid
13	0,495	0,361	Valid
14	0,550	0,361	Valid
15	0,423	0,361	Valid
16	0,451	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel Etika Kerja Islami (X), terdapat 16 item pernyataan yang bernilai positif dan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan dari nilai r_{hitung} yang hasilnya lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,361$, sehingga 16 item pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,648	0,361	Valid
2	0,646	0,361	Valid
3	0,721	0,361	Valid
4	0,746	0,361	Valid
5	0,363	0,361	Valid
6	0,530	0,361	Valid
7	0,721	0,361	Valid
8	0,475	0,361	Valid
9	0,746	0,361	Valid
10	0,537	0,361	Valid
11	0,582	0,361	Valid
12	0,628	0,361	Valid
13	0,697	0,361	Valid
14	0,697	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel *employee engagement* (M), terdapat 14 item pernyataan yang bernilai positif dan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan dari nilai r_{hitung} yang hasilnya lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,361$, sehingga 14 item pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,473	0,361	Valid
2	0,523	0,361	Valid
3	0,429	0,361	Valid
4	0,681	0,361	Valid
5	0,402	0,361	Valid
6	0,618	0,361	Valid
7	0,446	0,361	Valid
8	0,578	0,361	Valid
9	0,517	0,361	Valid
10	0,610	0,361	Valid
11	0,504	0,361	Valid
12	0,393	0,361	Valid
13	0,430	0,361	Valid
14	0,459	0,361	Valid
15	0,578	0,361	Valid
16	0,599	0,361	Valid
17	0,616	0,361	Valid
18	0,596	0,361	Valid
19	0,647	0,361	Valid
20	0,394	0,361	Valid
21	0,416	0,361	Valid
22	0,499	0,361	Valid
23	0,497	0,361	Valid
24	0,550	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 3.8 mengenai hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y), terdapat 24 item pernyataan yang bernilai positif dan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan dari nilai r_{hitung} yang hasilnya lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,361$,

sehingga 24 item pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

3.8 Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2016), reabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Sedangkan Menurut Sugiyono, reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2016). Dalam pandangan *positivistic* (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecahkan menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dan apabila instrument sudah dapat dipercaya maka akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pada penelitian kali ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus alpha atau *cronbach's alpha* (α), karena pada penelitian kali ini pernyataan kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 dan rumus alpha atau *cronbach's alpha* (α) dapat dilihat sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
- k : Banyak butir pernyataan
- σ_t^2 : Varian total
- $\Sigma \sigma_b^2$: Jumlah varian butir pernyataan

Untuk mengetahui jumlah varian butir pernyataan menggunakan rumus :

$$\sigma = \frac{\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

- n : Jumlah sampel
 σ : Jumlah varian
 x : Nilai skor yang dipilih (total nilai dari butir-butir pernyataan)

Robert M. Kaplan (1993) mengemukakan bahwa kelompok item dalam suatu dimensi dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya lebih tinggi dari 0,70. Berikut adalah perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
Etika Kerja Islami (X)	0,862	0,7	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (M)	0,875	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,881	0,7	Reliabel

Sumber: Data Diolah Penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 3.9 diatas, dapat diketahui bahwa nilai alpha dari seluruh variabel lebih besar dari batas titik kritis yaitu 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel, dimana nilai alpha lebih besar dari titik kritis.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016).

Pada penelitian kali ini dilakukan pembahasan mengenai pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Employee Engagement* dan dampaknya terhadap Kepuasan kerja karyawan. Analisis data deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel – variabel penelitian yaitu diantaranya adalah :

1. Analisis deskriptif mengenai tanggapan karyawan mengenai tingkat penerapan Etika Kerja Islami.
2. Analisis deskriptif mengenai tanggapan karyawan mengenai tingkat *Employee Engagement*.

3. Analisis deskriptif mengenai tanggapan karyawan mengenai tingkat Kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel, penulis menghitung korelasi antar variabel menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Nilai korelasi yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan berpedoman pada Tabel 3.10.

Tabel 3.10

Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

3.9.2 Teknik Analisis Data Verifikatif

Metode analisis verifikatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan alat bantu berupa *software IBM SPSS 25*. Analisis utama yang dilakukan adalah untuk menguji konstruk jalur apakah teruji secara empiris atau tidak. Analisis selanjutnya dilakukan untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu analisis jalur merupakan suatu tipe analisis multivariate untuk mempelajari pengaruh – pengaruh langsung dan tidak langsung dari sejumlah variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel sebab terhadap variabel lainnya yang disebut variabel akibat. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teori.

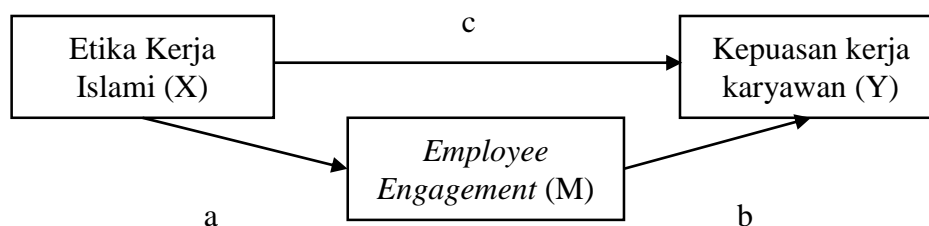
Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya

berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Sehingga tujuan dari analisis ini adalah untuk memperoleh nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel Independen.

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun (2002) dalam Sani & Maharani (2013) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori Pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:
2. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh (koefisiensi jalur) langsung dari variable bebas (Etika Kerja Islami) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan)
3. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variable bebas (Etika Kerja Islami) terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja Karyawan) melalui variabel intervening (*Employee Engagement*).



Gambar 3.1 : Model Analisis Jalur

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan Gambar 3.1 setiap nilai “a”, “b” dan “c” menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel.

1. Pengaruh langsung Etika Kerja Islami ke Kepuasan kerja karyawan (a)
2. Pengaruh tidak langsung Etika Kerja Islami ke Kepuasan Kerja Karyawan (a x b)
3. Pengaruh total (c + (a x b))

Pengaruh secara langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Pengaruh tidak langsung terjadi jika ada variabel ketiga yang memediasi variabel ini.

3.10 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Uji Sobel digunakan untuk mengetahui Pengaruh variabel mediasi yaitu *Employee Engagement*. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2011) suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Sobel digunakan untuk menguji kekuatan dari Pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Dengan cara perhitungan mengalikan a (koefisiensi jalur X – M) dengan b (koefisiensi jalur M – Y). Rumus Uji Sobel dengan menghitung simpangan baku (*Sab*) sebagaimana berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan :

- Sab : Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung.
 a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (M).
 b : Jalur variabel intervening (M dengan variabel dependen (Y)
 sa : Standar eror koefisien a
 sb : Standar eror koefisien b

Setelah mendapatkan besaran simpangan baku maka proses selanjutnya adalah menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi Uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka Uji Sobel kurang konservatif (Ghozali, 2011).

3.11 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menetapkan dengan menggunakan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

Hipotesis nol (H_0) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan secara parsial (uji t).

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus untuk uji t sebagai berikut:

$$t_h = \frac{\rho_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R_y^2(X_1X_2)) \times CR_{ii}}{(n - k - 1)}}}$$

Keterangan :

- ρ_{YX_1} : Koefisien jalur
 $R_y^2(X_1X_2)$: Koefisien determinasi
 CR_{ii} : Nilai diagonal invers matrik korelasi pada baris i dan kolom i
k : Banyaknya variabel independen dalam sub-struktur yang sedang diuji

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada α 5%
- Ho diterima: jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada α 5%

Pengujian ini dapat pula menggunakan nilai probability dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai probability $< \alpha$ 5% atau 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika nilai probability $\geq \alpha$ 5% atau 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

Apabila Ho diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan dan sebaliknya apabila Ho ditolak, maka hal ini diartikan bahwa berpengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan.

2. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent

dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $F < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya.

3.12 Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

R^2 : Koefisien korelasi yang dikuadratkan