

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Direktorat Pendidikan Islam Kementerian Agama yaitu instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pembangunan pendidikan di bidang Agama. Kementerian Agama berada di Jl. Lapangan Banteng Barat No. 3-4 DKI Jakarta. Secara spesifik penelitian ini dilakukan pada ASN yang bekerja di Direktorat Pendidikan Islam, Kementerian Agama.

Metode waktu penelitian *cross-sectional* dipilih dalam studi ini karena dilakukannya pengumpulan data pada waktu penelitian yakni April 2021 hingga Juni 2021. Jangka waktu tersebut digunakan untuk mengumpulkan data, menyebarkan kuesioner, dan memvalidasi data.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), “populasi merupakan wilayah generalisasi mencakup objek maupun subjek dengan kualitas serta karakteristik khusus dari peneliti untuk ditarik dan dikaji kesimpulannya”. Populasi penelitian ini merupakan subjek di Dirjen Pendidikan Islam. sebanyak 601 orang.

Tabel 3. 1 Populasi Direktorat Jenderal Pendidikan Islam

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Sekretariat Pendis	107
2.	Direktorat GTK Madrasah	33
3.	Direktorat PD Pontren	56
4.	Direktorat PTKI	64
5.	Direktorat KSKK	52
6.	Dit. PAI	64
7.	PPNPN	225
Total		601

Ukuran sampel minimal yang representatif ditentukan dengan mengalikan jumlah indikator dengan 5 sampai 10 tergantung pada alat

penggunaan analisa structural equation modeling (SEM), dengan minimum $18 \times 5 = 90$ orang adalah ukuran sampel minimum, dan $18 \times 10 = 180$ orang adalah ukuran sampel maksimum.

Penelitian ini menerapkan teknik *nonprobability sampling* dan desain *purposive sampling*. Disesuaikan arti *purposive sampling*, peneliti perlu menentukan kriteria supaya sesuai pada penelitian: (a) Sampel merupakan pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Pendidikan Islam, Kementerian Agama, (b) sampel termasuk pegawai dengan status pegawai negeri sipil.

3.3 Metode Penelitian

Metode kuantitatif dan survei diterapkan pada penelitian dengan SEM (structural equation modeling) guna mengetahui pengaruh kedua variabel menggunakan studi cross sectional, satu per satu, tanpa tindak lanjut. Responden diminta untuk mengisi kuesioner yang disebarakan langsung secara online melalui Google Forms.

Teknik pengumpulan menerapkan kuesioner data primer, yaitu perolehan data (tidak melalui perantara). Informasi ini berasal dari kuesioner yang dibuat peneliti yang diisi oleh responden tentang variabel *servant leadership*, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Kuesioner pada responden menerapkan skala likert mencakup

Tabel 3. 2 Skala Likert

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

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel bebas dan terikat membentuk operasionalisasi variabel dalam penelitian ini. Terdapat beberapa dimensi dalam penelitian ini, dan masing-masing dimensi tersebut memiliki beberapa indikator.

3.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

a. Definisi Operasional

Kinerja karyawan didasarkan pada perannya di perusahaan, dan kinerja selalu ditampilkan setiap orang. Kinerja karyawan merupakan tujuan penting yang harus dicapai perusahaan. (Basuki, 2019a).

b. Instrumen Kinerja

Tabel 3.3 Instrumen Kinerja Pegawai

Item	Indikator	Pernyataan	Sumber
KP1	<i>Employees exhibit a sense of earnestness, dedication and ability to take responsibility.</i>	Pegawai menunjukkan rasa kesungguhan, dedikasi, dan kemampuan untuk bertanggung jawab.	(Otoo & Mishra, 2018)
KP2	<i>Employee of the organization possesses the ability to plan and execute the responsibilities in accordance to planned scheduled.</i>	Pegawai memiliki kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan jadwal yang direncanakan.	
KP3	<i>Employees of the organization possess the ability in putting forward ideas and profess solutions to work-related problems.</i>	Pegawai memiliki kemampuan dalam mengemukakan ide-ide dan menyatakan solusi untuk masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.	
KP4	<i>A feeling of pride in employee's assigned duties motives them in making extra efforts.</i>	Perasaan bangga atas tugas yang diberikan karyawan memotivasi mereka untuk melakukan upaya ekstra.	

3.4.2 Variabel Servant Leadership

a. Definisi Operasional

Servant leadership muncul dari dalam hati elayani karyawan, dan semua masyarakat (Greenleaf, 1998).

b. Instrumen Servant Leadership

Tabel 3.4 Instrumen *Servant Leadership*

Item	Indikator Asli	Indikator Hasil Adaptasi	Sumber
SL1	<i>My leader can tell if something work-related is going wrong.</i>	Pimpinan dapat mengetahui jika ada sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang salah.	(Liden et al., 2015)
SL2	<i>My leader makes my career development a priority.</i>	Pimpinan menjadikan pengembangan karir saya sebagai prioritas.	
SL3	<i>I would seek help from my leader if I had a personal problem.</i>	Saya akan mencari pertolongan dari pimpinan jika saya memiliki suatu permasalahan pribadi.	
SL4	<i>My leader emphasizes the importance of giving back to the community.</i>	Pimpinan menekankan pentingnya memberi kembali kepada pegawai.	
SL5	<i>My leader puts my best interests ahead of his/her own.</i>	Pimpinan menempatkan kepentingan terbaik saya di atas kepentingannya sendiri.	
SL6	<i>My leader gives me the freedom to handle difficult situations in the way that I feel is best.</i>	Pimpinan memberi saya pilihan untuk dapat menyelesaikan persoalan sulit dengan cara yang menurut saya paling baik.	
SL7	<i>My leader would not compromise ethical principles in order to achieve success.</i>	Pimpinan akan bermusyawarah terhadap prinsip dalam beretika untuk mencapai tujuan kesuksesan.	

3.4.3 Variabel Budaya Organisasi

a. Definisi Operasional

Budaya organisasi mendasari bahwa kelompok berkembang saat belajar untuk menangani permasalahan untuk dapat menyesuaikan secara eksternal dan internal merupakan seperangkat pola kerja yang baik, dihargai dalam memahami. (Robbins & Coulter, 2002).

b. Instrumen Budaya Organisasi

Tabel 3.5 Instrumen Budaya Organisasi

Item	Indikator Asli	Indikator Hasil Adaptasi	Sumber
BO1	<i>My company highly emphasizes development of human resource, being kind to employees and encouraging teamwork cooperation.</i>	Instansi. saya. sangat. menekankan.pengembangan. sumber. daya. manusia,. bersikap. baik. kepada. karyawan. dan. mendorong. kerja. sama. tim.	(Chang & Lee, 2007)
BO2	<i>All company members can pay close attention to work performance and achievement orientation.</i>	Seluruh pegawai dapat memperhatikan prestasi kerja dan orientasi prestasi.	
BO3	<i>All company members are vested with the spirit of innovation and adventure.</i>	Semua pegawai memiliki semangat inovasi dan berpengalaman	
BO4	<i>My company is well regulated and all members severely obey work codes for daily tasks.</i>	Instansi diatur dengan baik dan semua pegawai sangat mematuhi kode etik peraturan untuk tugas sehari-hari.	

3.4.4 Variabel Komitmen Organisasi

a. Definisi Operasional

Instansi saya menekankan pengembangan SDM mempunyai sikap yang baik pada karyawan demi mensukseskan tim kerja (Basuki, 2019).

b. Instrumen Komitmen Organisasional

Tabel 3.5 Instrumen Komitmen Organisasi

Item	Indikator Asli	Indikator Hasil Adaptasi	Sumber
KO1	<i>I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.</i>	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini	

KO2	<i>One of the major reasons I continue to work for this organization is that leaving would require considerable personal sacrifice - another organization may not match the overall benefits I have here.</i>	Salah satu alasan utama saya terus bekerja bahwa meninggalkan Instansi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar. Instansi lain mungkin tidak sebanding dengan manfaat yang saya dapatkan di sini.	(N. Allen & J. Meyer, 1990)
KO3	<i>One of the major reasons I continue to work for this organization is that I believe that loyalty is important and therefore feel a sense of moral obligation to remain.</i>	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah karena saya percaya bahwa loyalitas penting dan oleh karena itu saya merasakan kewajiban moral untuk tetap tinggal.	

3.5 Metode Analisis

Menurut (Sugiyono, 2016), “Statistik deskriptif difungsikan guna menganalisis data yang telah dikumpulkan tanpa menarik kesimpulan secara umum”. Hasil analisis deskriptif tersebut kemudian diterapkan guna mengetahui pola respon responden terhadap setiap konstruk atau kondisi variabel penelitian.

Analisis inferensial difungsikan guna menganalisis data sampel dan menerapkan temuannya ke seluruh populasi, atau menarik kesimpulan untuk seluruh populasi (Sugiyono, 2016). “Analisis SEM (Structural Equation Modeling) adalah teknik analisis multivariat generasi kedua yang menggabungkan analisis faktor dan analisis jalur untuk memungkinkan peneliti menguji hubungan kompleks antar variabel menggunakan AMOS (Analysis of Moment). perangkat lunak aplikasi (struktur)”.

3.5.1 Uji Validitas

Berfungsi menilai besaran ketepatan indikator dalam penelitian melakukan fungsi ukurnya (Haryono & Wardoyo, 2012). Dengan uji validitas dapat diketahui persamaan ataupun perbedaan antara pengumpulan data yang diuji sehingga didapatkan penelitian yang valid. Guna mengukur kevaliditasan digunakan menetapkan EFA dan CFA.

a. *Exploratory Factor Analysis (EFA)*

EFA bertujuan agar faktor-faktor yang membentuk suatu konstruk dapat dikenali dan diidentifikasi melalui varian terbesar dari jumlah indikator minimal. Uji validitas ini memperhatikan nilai factor loading standard setiap indikator. Pedoman EFA yakni menerapkan :

Tabel 3. 3 Nilai Factor Loading Berdasarkan Sampel

<i>Factor Loading</i>	<i>Jumlah Sampel</i>
0.30	350
0.35	250
0.40	200
0.45	150
0.50	120
0.55	100
0.60	85
0.65	70
0.70	60
0.75	50

b. CFA

Untuk menentukan apakah teori yang mendasari model itu masuk akal, analisis faktor konfirmatori digunakan. CFA digunakan untuk menilai unidimensionalitas konstruk atau variabel laten yang secara langsung mewakili indikator atau variabel yang dapat diamati secara eksplisit dalam penelitian ini (Haryono, 2012).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Haryono & Wardoyo, 2012) reliabilitas merupakan konsistensi suatu pengukuran dalam konsistensi alat ukur suatu konsep, dalam hal penelitian ini Konsistensi tanggapan responden terhadap pertanyaan survei dinilai melalui penggunaan uji reliabilitas. Memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap indikator menunjukkan bahwa indikator tersebut akurat dalam menilai konsep yang mendasarinya. Nilai alpha Cronbach > 0,60 adalah metode penyelidikan untuk memperkirakan ketergantungan.

3.5.3 Uji Hipotesis

Structural Equation Model Analysis (SEM) diterapkan guna menemukan model struktural terbaik. AMOS (Analysis of Moments Structure) digunakan untuk melakukan uji kesesuaian dan uji statistik atau terkadang dikenal dengan uji goodness-of-fit (GOF) terhadap hasil pengolahan data pada tahap ini dengan prosedur :

a. Spesifikasi Model

Mulanya dilakukan pencarian dan mengembangkan model dengan justifikasi teori diterapkan *path diagram* dalam memudahkan penulis dalam meninjau kasualitas penelitian.

b. Identifikasi Model

Merupakan hal umum untuk menghasilkan estimasi yang tidak tidak berguna selama proses estimasi. Identifikasi model struktural adalah inti dari masalah ini. Masalah identifikasi adalah bahwa model yang diusulkan tidak dapat memberikan perkiraan tunggal. Dimungkinkan untuk mengidentifikasi masalah identifikasi dengan memeriksa perkiraan. Identifikasi model dalam SEM terbagi dalam tiga kategori: (a) model under-identified, yaitu model yang muncul ketika parameter model tidak dapat diestimasi; (b) model baru diidentifikasi, jika estimasi yang diperoleh memiliki solusi tunggal; dan (c) model over-identified, yang terjadi ketika estimasi yang diperoleh mengarah ke lebih dari satu solusi. a) (bukan solusi tunggal). Suatu model dikatakan adil jika tidak memiliki derajat kebebasan. Identifikasi berlebihan terjadi ketika ada lebih dari nol derajat kebebasan. Tantangan identifikasi dapat diselesaikan dengan meningkatkan batasan model. Menambahkan lebih banyak batasan (menghilangkan jalur dari grafik jalur) hingga masalah dihilangkan dapat dilakukan oleh peneliti.

c. Estimasi Model

Matriks korelasi atau matriks kovarians digunakan sebagai data masukan untuk analisis SEM. Akibatnya, persamaan langkah sebelumnya harus dinyatakan dalam matriks. Matriks kovarians lebih unggul daripada matriks korelasi karena dapat digunakan untuk membandingkan populasi atau sampel. Sesuai dengan namanya, matriks ini merupakan matriks kovarians standar dalam persamaan struktural.

d. Uji Kecocokan (*Assesment Of Fit*)

Untuk meriksa tingkat kecocokan *goodness of fit* (GOF) pada dua model dan signifikansi koefisien berdasarkan model struktural. (Hair *et al.*, 1998), dengan menerapkan uji:

a) Uji Kecocokan Absolut

Uji ini menetapkan derajat prediksi model secara menyeluruh pada matrik korelasi dan kovariannya (Haryono, 2012).

- (1) X^2 jika nilai rendah, model tersebut dianggap baik atau dapat diterima. Saat chi-kuadrat menurun, kualitas model meningkat, dan nilai-p di atas 0,05 dianggap signifikan secara statistik.
- (2) GFI yang memiliki nilai berkisar dari nol hingga satu (perfect fit).
- (3) RMSEA adalah ketika model dalam populasi, kecocokan yang baik diharapkan. Maka dianggap diterima, nilai RMSEE kurang dari atau sama dengan 0,08

b) Uji Kecocokan Inkremental

Dibandingkan dengan sudut pandang model yang mendasarinya, metrik kecocokan tambahan ini mencerminkan seberapa cocok kedua model tersebut. Semakin baik kecocokannya, semakin dekat model dengan model jenuh.

- (1) AGFI dengan tingkat penerimaan yang direkomendasikan 0,09 atau lebih tinggi. Berikut ini adalah rumus AGFI:
- (2) TLI, indeks inkremental dibandingkan dengan uji model dan dasar, di mana modelnya 0,95 dan nilai mendekati 1 menandakan kecocokan semakin kuat. (3)
- (3) CFI, ada kesesuaian maksimum ketika mendekati 1. CFI 0,90 adalah nilai yang disarankan.
- (4) Nilai NFI (Normal Fit Index) bervariasi dari 0 hingga 1. Good fit didefinisikan sebagai nilai $NFI > 0,90$

c) Uji. Kecocokan. Parsimoni

Parsimony dapat didefinisikan sebagai mencapai kecocokan terbaik untuk setiap derajat kebebasan yang tersedia. Akibatnya, semakin besar tingkat kekekiran, semakin menguntungkan.

Tabel 3. 4 Kriteria Goodness Of Fit

No	<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut off value</i>
<i>Absolute Fit Measure</i>		
1.	<i>Chi-square (χ^2)</i>	Diharapkan kecil (dibawah nilai tabel)
2.	<i>Significance probability</i>	$\geq 0,05$
3.	CMIN/DF	$\leq 5,00$
4.	GFI	$\geq 0,90$
5.	RMSEA	$\leq 0,08$
<i>Incremental Fit Measures</i>		
6.	AGFI	$\geq 0,90$
7.	TLI	$\geq 0,95$
8.	NFI	$\geq 0,90$
9.	CFI	$\geq 0,90$
<i>Parsimonious Fit Measures</i>		
10.	PNFI	$\geq 0,05$
11.	PGFI	$\geq 0,60$

Sumber : (Haryono, 2012)

e. Respesifikasi/Modifikasi dan Strategi Pemodelan

Setelah model diterima, peneliti mengeksplorasi perubahan model untuk meningkatkan penjelasan teoretisnya atau kesesuaiannya dengan kumpulan data.

c. Evaluasi Kriteria SEM

1) Asumsi Normalitas Multivariat

Aplikasi AMOS menggunakan kemiringan dan kurtosis untuk menentukan apakah kumpulan data normal atau tidak. Kurva puncak tipis, kurva puncak datar, dan kurva puncak tengah adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kurva yang lebih tajam daripada distribusi normal. Dari keempat hingga rata-rata, kurtosis ditentukan. Kurtosis dari distribusi normal adalah 3. Dalam evaluasi keluaran normalitas, nilai rasio penting dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas AMOS. Asumsi normalitas multivariat terpenuhi jika critical ratio $< 2,58$.

2) *Outliers*

Jarak Mahalanobis dapat digunakan untuk mengidentifikasi outlier pada data. Jarak Mahalanobis yang lebih besar dari tabel chi-kuadrat menunjukkan outlier dalam data.

3) *Multicollinearity*. dan. *Singularity*

Karena determinan matriks kovarians menunjukkan multikolinearitas atau singularitas ketika sampelnya kecil atau mendekati nol, maka tidak dapat diterapkan pada penelitian.

d. Pengujian Hipotesis

Nilai t digunakan untuk pengujian hipotesis dengan taraf sig. 0,05. Nilai t critical ratio (C.R.) pada program AMOS merupakan bobot regresi critical ratio (C.R.). H₀ ditolak jika rasio kritis (C.R.) atau nilai probabilitas (P.V.) adalah 1,967 atau lebih rendah (hipotesis penelitian diterima).