

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1. Unit Analisis

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Objek penelitian ini adalah PT Pertamina Patra Niaga.

3.1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini meneliti karyawan PT Pertamina Patra Niaga yang beralaman di Wisma Tugu II Lt. 2, Kuningan, Jakarta Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2022.

3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan sejak bulan Juli 2022 sampai dengan Februari 2023 dengan *timeline* sebagai berikut:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Keterangan	2022						2023									
		Jul s.d Nov	Des				Jan s.d Feb	Mar				Apr					
			1	2	3	4		1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pengajuan Judul Awal																
2	Pembuatan Proposal																
3	Studi Observasi Awal																
4	Seminar Proposal																
5	Pengambilan dan Pengolahan Data Penelitian																
6	Laporan Penelitian																
7	Seminar Hasil Penelitian																

Pada bulan Juli 2022 sampai dengan November 2022, penelitian difokuskan untuk pengajuan judul, pembuatan proposal dan studi observasi awal dengan identifikasi permasalahan yang ada di PT Pertamina Patra Niaga. Selanjutnya, pengajuan poposal dan studi observasi awal dilakukan dibulan November 2022. Kemudian seminar proposal dilakukan pada awal Desember. Pengambilan dan Pengolahan Data Penelitian dilakukan pada Desember 2022 sampai dengan Awal Maret 2023. Laporan penelitian disusun selama pertengahan Maret 2023 sampai

dengan awal April 2023. Kemudian hasil penelitian diseminarkan pada pertengahan April 2023.

3.3. Metode Penelitian

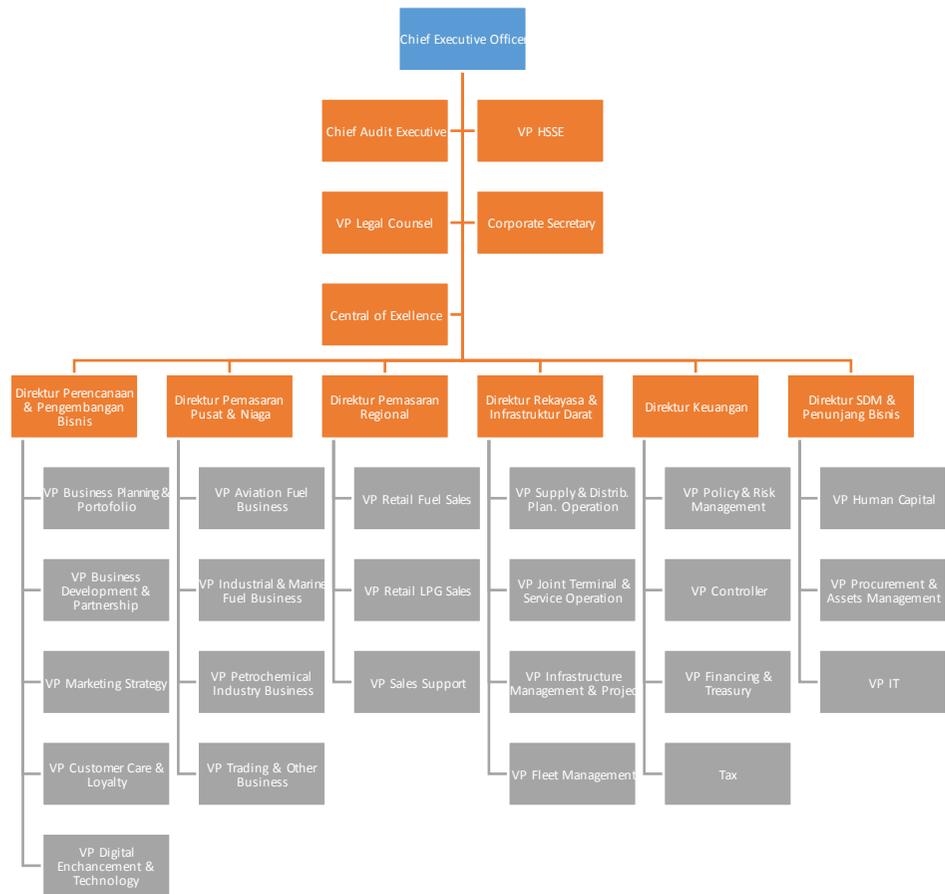
Penelitian ini diuji dengan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan kondisi dari variabel penelitian yang diterangkan dalam angka-angka yang diolah untuk mendapatkan kesimpulan penelitian (Sugiyono, 2016). Pengujian kuantitatif ini diolah menggunakan analisis berupa *structural equation modelling* dengan AMOS. SEM model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varian dalam rangkaian hubungan kompleks yang diuji secara bersamaan.

Model yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan filsafat positivisme yang menjelaskan sebab akibat yang menggunakan analisis jalur. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, satu variabel mediasi (*intervening*) dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan *knowledge sharing*. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pertamina Patra Niaga yang ada di

Jakarta. Populasi hanya mengambil karyawan pada lini bawah (warna abu-abu), yang dapat dilihat pada struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT Pertamina Patra Niaga

Sumber: Laporan Tahunan PT Pertamina Patra Niaga (2021)

Populasi pada penelitian ini adalah 710 karyawan yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.2
Total Populasi

Divisi	Jumlah
Aviation Fuel Business	28
Business Development & Partnership	21
Business Planning & Portofolio	20
Controller	36
Customer Care & Loyalty	17
Digital Enhancement & Technology	12
Financing & Treasury	39
Fleet Management	19
Human Capital	38
Industrial & Marine Fuel Business	51
Infrastructure Management & Project	70
IT	27
Joint Terminal & Services Operation	34
Marketing Strategy	29
Petrochemical Industry Business	37
Policy & Risk Management	10
Procurement & Asset Management	32
Retail Fuel Sales	29
Retail LPG Sales	23
Sales Support	25
Supply & Distribution Planning	66
Tax	6
Trading & Other Business	52
Total	710

Sampel didefinisikan sebagai sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil harus memiliki sifat yang mewakili populasi (representatif) (Sugiyono, 2016). Sampling didefinisikan sebagai teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *propotioned sampling*. Teknik *propotioned sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang mengambil jumlah sampel dalam

kelompok-kelompok dengan jumlah berbeda-beda secara proporsional. Maka pengambilan sampel harus seimbang dengan banyaknya subjek dalam setiap strata.

Pengambilan sampel dapat dihitung dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah populasi adalah 710 orang, sehingga sampel penelitian adalah 355 orang sehingga pada setiap divisi ditentukan dengan rumus:

$$n = \frac{N}{2}$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka penentuan sampel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.3
Pengambilan Sampel

Divisi	Populasi	Sampel
Aviation Fuel Business	28	14
Business Development & Partnership	21	10
Business Planning & Portofolio	20	10
Controller	36	18
Customer Care & Loyalty	17	8
Digital Enhancement & Techology	12	6
Financing & Treasury	39	19
Fleet Management	19	9
Human Capital	38	19
Industrial & Marine Fuel Business	51	25
Infrastructure Management & Project	70	35
IT	27	13
Joint Terminal & Services Operation	34	17

Divisi	Populasi	Sampel
Marketing Strategy	29	14
Petrochemical Industry Business	37	18
Policy & Risk Management	10	5
Procurement & Asset Management	32	16
Retail Fuel Sales	29	14
Retail LPG Sales	23	11
Sales Support	25	12
Supply & Distribution Planning	66	33
Tax	6	3
Trading & Other Business	52	26
Total	710	355

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai jenis data penelitian. Data primer adalah data penelitian yang bersumber secara langsung dari sumber data (Sugiyono, 2016). Data primer diperoleh dari kuisisioner yang kemudian dikumpulkan ke dalam satu tabulasi data. Data yang telah dibentuk dalam tabulasi data kemudian akan diolah sehingga mendapatkan kesimpulan hasil penelitian.

3.6. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, satu variabel *intervening* dan satu variabel. Variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja dan *knowledge sharing*. Variabel *intervening* adalah motivasi kerja. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Berikut ini merupakan operasionalisasi variabel sebagai berikut:

3.6.1. Kinerja Karyawan

1. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, ditetapkan berdasarkan target tertentu sehingga dapat mencapai

tujuan organisasi. Kinerja mengindikasikan keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dari kinerja dapat memberikan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan perencanaan strategi suatu perusahaan.

2. Definisi Operasional

Penilaian atasan mengenai kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan ditetapkan berdasarkan target tertentu sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja mengindikasikan keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dari kinerja dapat memberikan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan perencanaan strategi suatu perusahaan. Dimensi dari kinerja diantaranya hasil kerja perorangan yang diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja dan kuantitas personal. Dimensi lainnya yaitu perilaku yang diukur dengan inisiasi dan kerja sama. Dimensi terakhir adalah sifat yang diukur dengan keteguhan. Skala pengukuran yang dilakukan menggunakan skala likert dimana terdapat 5 pengukuran yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)

3. Instrumen Penelitian

Tabel 3.4
Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Sumber Asli
Kinerja Karyawan (Y) Graves et al (2013)	Prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, ditetapkan berdasarkan target tertentu sehingga dapat mencapai tujuan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah pekerjaan • Jumlah produktivitas yang tercapai • Kreativitas • Kualitas output pekerjaan • Menyampaikan pendapat dalam tim • Berkolaborasi dalam tim • Kesadaran • Kepercayaan • Semangat • Bergerak tanpa perintah • Pengetahuan tentang pekerjaan • Pengetahuan tentang keterampilan • Kepribadian • Keramahan • integritas pribadi 	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. • Karyawan ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan. • Karyawan ini memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan. • Karyawan ini bekerja dengan cekatan dan cepat. • Karyawan ini mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai. • Karyawan ini merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan. • Karyawan ini merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Sumber Asli
			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan ini bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas. • Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama. • Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain. • Karyawan ini memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja. • Karyawan ini tidak memiliki masalah dalam tim kerja. • Karyawan ini semangat dalam bekerja dan memberikan hasil yang baik dalam pekerja. • Karyawan ini menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan.

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Sumber Asli
			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan ini menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan. • Mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui. • Tidak pantang menyerah menghadapi masalah dalam pekerjaan. • Karyawan ini melayani pelanggan dengan ramah • Karyawan ini selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan yang berhubungan dengan kegiatan pos • Karyawan ini membantu memberikan informasi kepada pelanggan jika pelanggan mengalami kesulitan sehubungan kegiatan pos • Karyawan ini menunjukkan

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Sumber Asli
			<p>kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karyawan ini bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk. • Karyawan ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan

Sumber: Astuti (2014)

Tabel 3.4 menyatakan instrumen penelitian pada variabel kinerja karyawan. Penelitian ini, dimensi dan indikator diambil dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2014) dimana pada kuesioner tersebut terdapat modifikasi penyesuaian dengan objek. Kuesioner pada penelitiannya adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.
- b. Karyawan ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.
- c. Karyawan ini memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.
- d. Karyawan ini bekerja dengan cekatan dan cepat.

- e. Karyawan ini mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.
- f. Karyawan ini merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan.
- g. Karyawan ini merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan.
- h. Karyawan ini bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.
- i. Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama.
- j. Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.
- k. Karyawan ini memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.
- l. Karyawan ini tidak memiliki masalah dalam tim kerja.
- m. Karyawan ini semangat dalam bekerja dan memberikan hasil yang baik dalam pekerja.
- n. Karyawan ini menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan.
- o. Karyawan ini menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan.
- p. Mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui.
- q. Tidak pantang menyerah menghadapi masalah dalam pekerjaan.

- r. Karyawan ini melayani pelanggan dengan ramah
- s. Karyawan ini selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan yang berhubungan dengan kegiatan pos
- t. Karyawan ini membantu memberikan informasi kepada pelanggan jika pelanggan mengalami kesulitan sehubungan kegiatan pos
- u. Karyawan ini menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.
- v. Karyawan ini bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.
- w. Karyawan ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.

3.6.2. Disiplin Kerja

1. Definisi Konseptual

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan standardari perilaku yang dapat diterima organisasi (Robbins, 2011), tujuannya adalah organisasi dapat mencapai efisiensi yang maksimum khususnya untuk mencapai tujuan organisasinya.

2. Definisi Operasional

Disiplin kerja karyawan yaitu suatu kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan standardari perilaku yang dapat diterima organisasi. Tujuannya adalah organisasi dapat mencapai efisiensi yang maksimum khususnya untuk mencapai tujuan organisasinya. Dimensi

disiplin kerja adalah disiplin waktu yang diukur dengan pekerjaan selesai tepat pada waktunya, ketepatan waktu datang kerja, dan ketepatan waktu pulang kerja. Dimensi lainnya adalah disiplin peraturan diukur yang dengan menaati tata-tertib yang berlaku, bekerja sesuai dengan SOP, menaati kontrak pekerjaan, menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan. Terakhir, dimensi disiplin kerja adalah disiplin tanggung jawab yang diukur dengan mengejakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan melaksanakan tugas hingga selesai. Skala pengukuran yang dilakukan menggunakan skala likert dimana terdapat 5 pengukuran yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

3. Instrumen Penelitian

Tabel 3.5
Instrumen Penelitian Disiplin Kerja

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Sumber Asli
Disiplin Kerja (X_1) (Robbins and Judge, 2011)	Kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan standar untuk ditaati oleh karyawan sebagai peraturan yang berlaku di organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan selesai tepat pada waktunya • Ketepatan waktu datang kerja • Ketepatan waktu pulang kerja • Menaati tata-tertib yang berlaku • Bekerja sesuai dengan SOP • Menaati kontrak pekerjaan • Menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan • Mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab • Melaksanakan tugas hingga selesai 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan • Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja • Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan • Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan • Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan • Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan • Saya selalu mengikuti aturan

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Sumber Asli
			<p>yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan

Sumber: Eldadsyah (2020)

Tabel 3.5 menyatakan instrumen penelitian pada variabel disiplin kerja. Penelitian ini, dimensi dan indikator diambil dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Eldadsyah (2020) dimana pada kuesioner tersebut terdapat modifikasi penyesuaian dengan objek. Kuesioner pada penelitiannya adalah sebagai berikut:

- a. Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan
- b. Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja
- c. Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan
- d. Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan
- e. Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan
- f. Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan
- g. Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan

- h. Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan

3.6.3. *Knowledge sharing*

1. Definisi Konseptual

Knowledge sharing merupakan komunikasi antar karyawan yang berfungsi untuk berbagi pengetahuan, pengalaman dan kemampuan sehingga dapat memecahkan masalah tertentu atau mencegah terjadinya masalah. *Knowledge sharing* merupakan proses dalam kegiatan manajemen pengetahuan dengan membagikan pengetahuan baik secara vertikal maupun horizontal.

2. Definisi Operasional

Knowledge sharing merupakan komunikasi antar karyawan yang berfungsi untuk berbagi pengetahuan, pengalaman dan kemampuan sehingga dapat memecahkan masalah tertentu atau mencegah terjadinya masalah. *Knowledge sharing* merupakan proses dalam kegiatan manajemen pengetahuan dengan membagikan pengetahuan baik secara vertikal maupun horizontal. *Knowledge sharing* diukur dengan dimensi interaksi sosial yang diukur dengan Adanya interaksi sosial antar karyawan dan ada nteraksi sosial antara karyawan, manajer dan CEO. Dimensi lainnya adalah berbagi pengalaman yang diukur dengan antar karyawan saling berbagi pengalaman dan karyawan dan manajer saling berbagi pengalaman. Selanjutnya hubungan infrormal yang diukur dengan adanya hubungan informal antar karyawan dan ada hubungan informal antara karyawan dan manajer. Terakhir dimensi observasi dan kepercayaan yang diukur dengan observasi pada permasalahan sebelum membagikan pengetahua, terdapat

kepercayaan antar karyawan, terdapat kepercayaan antara karyawan dan manajer. Skala pengukuran yang dilakukan menggunakan skala likert dimana terdapat 5 pengukuran yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

3. Instrumen Penelitian

Tabel 3.6
Instrumen Penelitian *Knowledge sharing*

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Sumber Asli
<i>Knowledge sharing</i> (X ₂) (Panahi et al., 2012)	Komunikasi antar karyawan yang berfungsi untuk berbagi pengetahuan, pengalaman dan kemampuan sehingga dapat memecahkan masalah tertentu atau mencegah terjadinya masalah Komunikasi antar karyawan yang berfungsi untuk berbagi pengetahuan, pengalaman dan kemampuan sehingga dapat memecahkan masalah tertentu atau mencegah terjadinya masalah	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya interaksi sosial antar karyawan • Ada interaksi sosial antara karyawan, manajer dan CEO • Antar karyawan saling berbagi pengalaman • Karyawan dan manajer saling berbagi pengalaman • Ada hubungan informal antar karyawan • Ada hubungan informal antara karyawan dan manajer • Observasi pada permasalahan sebelum membagikan pengetahuan • Terdapat kepercayaan antar karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasakan adanya interaksi sosial antar karyawan • Saya sebagai karyawan saling berbagi pengalaman • Saya merasakan adanya hubungan diluar pekerjaan • Saya memastikan kebenaran informasi sebelum membagikan pengetahuan • Saya merasakan adanya kepercayaan antar karyawan

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Sumber Asli
		<ul style="list-style-type: none"> Terdapat kepercayaan antara karyawan dan manajer 	

Sumber: Muizi et al. (2018)

Tabel 3.6 menyatakan instrmen penelitian pada variabel *knowledge sharing*. Penelitian ini, dimensi dan indikator diambil dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Muizi et al. (2018) dimana pada kuesioner tersebut terdapat modifikasi penyesuaian yaitu *knowledge sharing* di arahkan pada *sharing* secara vertikal dan horizontal. Kuesioner pada penelitiannya adalah sebagai berikut:

- a. Saya merasakan adanya interaksi sosial antar karyawan
- b. Saya sebagai karyawan saling berbagi pengalaman
- c. Saya merasakan adanya hubungan diluar pekerjaan
- d. Saya memastikan ebenaran informasi sebelum membagikan pengetahuan
- e. Saya merasakan adanya kepercayaan antar karyawan

3.6.4. Motivasi Kerja

1. Definisi Konseptual

Motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri karyawan yang dapat mempengaruhi arah, intensitas, ketekunan dan perilaku yang sukarela sehingga dapat memunculkan perilaku atau dorongan sehingga dapat mencapai tujuan

2. Definisi Operasional

Penilaian karyawan mengenai motivasi kerja pada organisasi yakni kekuatan dalam diri karyawan yang dapat mempengaruhi arah, intensitas,

ketekunan dan perilaku yang sukarela karyawan sehingga dapat memunculkan perilaku atau dorongan sehingga dapat mencapai tujuan. Dimensi variabel disiplin kerja yaitu dengan kebutuhan pencapaian diukur dengan keinginan unggul, keinginan berprestasi, keinginan berhasil. Dimensi lainnya yaitu kebutuhan kekuasaan yang diukur dengan keinginan agar pekerja lain sesuai dengan keinginannya dan keinginan akan pengakuan diri. Terdapat dimensi kebutuhan hubungan antar anggota yang diukur dengan keinginan menjalin hubungan ramah antar personal dan keinginan menjalin hubungan akrab antar personal. Skala pengukuran yang dilakukan menggunakan skala likert dimana terdapat 5 pengukuran yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

3. Instrumen Penelitian

Tabel 3.7
Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Sumber Asli
Motivasi Kerja (Z) (Robbins dan Judge, 2013)	Kekuatan dalam diri karyawan yang dapat mempengaruhi arah, intensitas, ketekunan dan perilaku yang sukarela sehingga dapat memunculkan perilaku atau dorongan sehingga dapat mencapai tujuan	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan unggul • Keinginan berprestasi • Keinginan berhasil • Keinginan agar pekerja lain sesuai dengan keinginannya • Keinginan akan pengakuan diri • Keinginan menjalin hubungan ramah antar personal • Keinginan menjalin hubungan akrab antar personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan. • Saya menikmati target yang menantang • Saya ingin menambah wawasan dalam usaha pencapaian target • Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis. • Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit. • Perusahaan sudah memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang tinggi. • Saya menikmati persaingan dan kemenangan. • Saya dorongan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan untuk

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Sumber Asli
			<p>mendapatkan promosi jabatan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya berani menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu tidak saya setuju. • Saya memilih kemampuan untuk mempengaruhi rekan sekerja dan nasabah agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu. • Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan. • Perusahaan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya. • Saya sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal • Saya ingin disukai orang lain. • Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Sumber Asli
			maupun nasabah. <ul style="list-style-type: none"> • Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi. • Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri. • Perusahaan memberikan kegiatan-kegiatan di luar jam kerja dengan tujuan mempererat hubungan antar karyawan

Sumber: Ardi (2013)

Tabel 3.7 menyatakan instrumen penelitian pada variabel kinerja karyawan. Penelitian ini, dimensi dan indikator diambil dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardi (2013) dimana pada kuesioner tersebut terdapat modifikasi penyesuaian dengan objek. Kuesioner pada penelitiannya adalah sebagai berikut:

- a. Saya mencoba dengan sangat sungguh- sungguh untuk mencapai target yang diberikan.
- b. Saya menikmati target yang menantang
- c. Saya ingin menambah wawasan dalam usaha pencapaian target
- d. Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistik.
- e. Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit.

- f. Perusahaan sudah memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang tinggi.
- g. Saya menikmati persaingan dan kemenangan.
- h. Saya dorongan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan untuk mendapatkan promosi jabatan.
- i. Saya berani menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu tidak saya setuju.
- j. Saya memilih kemampuan untuk mempengaruhi rekan sekerja dan nasabah agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu.
- k. Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.
- l. Perusahaan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya.
- m. Saya sering berinteraksi dengan orang- orang disekitar tentang berbagai hal
- n. Saya ingin disukai orang lain.
- o. Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja maupun nasabah.
- p. Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi.
- q. Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.
- r. Perusahaan memberikan kegiatan- kegiatan di luar jam kerja dengan tujuan memper erat hubungan antar karyawan

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis ini mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melalui

kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2016). Analisis deskriptif pada penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu analisis deskriptif dari karakteristik responden dan analisis deskriptif dari variabel.

3.7.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.2.1. Uji Validitas

Ghozali (2013) berpendapat bahwa uji validitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dapat dikatakan sah atau valid apabila pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas menggunakan 355 sampel, pada tingkat signifikansi alpha (α) sebesar 0,05, maka besarnya nilai r tabel adalah 0,107 Kriteria penerimaan dan penolakan adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item dinyatakan tidak valid.

Hasil dari pengujian validitas yang diperoleh pada pengujian penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Uji Validitas

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
DK1	0.511	0.107	Valid
DK2	0.526	0.107	Valid
DK3	0.257	0.107	Valid
DK4	0.316	0.107	Valid
DK5	0.469	0.107	Valid
DK6	0.225	0.107	Valid
DK7	0.350	0.107	Valid
DK8	0.237	0.107	Valid
DK9	0.493	0.107	Valid
DK10	0.369	0.107	Valid
DK11	0.358	0.107	Valid
DK12	0.349	0.107	Valid
DK13	0.280	0.107	Valid
DK14	0.455	0.107	Valid
DK15	0.507	0.107	Valid
DK16	0.248	0.107	Valid
DK17	0.315	0.107	Valid
DK18	0.478	0.107	Valid
KS1	0.255	0.107	Valid
KS2	0.418	0.107	Valid
KS3	0.246	0.107	Valid
KS4	0.373	0.107	Valid
KS5	0.444	0.107	Valid
KS6	0.520	0.107	Valid
KS7	0.626	0.107	Valid
KS8	0.234	0.107	Valid
KS9	0.638	0.107	Valid
MK1	0.636	0.107	Valid
MK2	0.442	0.107	Valid
MK3	0.593	0.107	Valid
MK4	0.640	0.107	Valid
MK5	0.453	0.107	Valid
MK6	0.582	0.107	Valid
KK1	0.665	0.107	Valid
KK2	0.631	0.107	Valid
KK3	0.686	0.107	Valid

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
KK4	0.649	0.107	Valid
KK5	0.632	0.107	Valid
KK6	0.653	0.107	Valid
KK7	0.679	0.107	Valid
KK8	0.643	0.107	Valid
KK9	0.681	0.107	Valid
KK10	0.649	0.107	Valid
KK11	0.643	0.107	Valid
KK12	0.650	0.107	Valid
KK13	0.678	0.107	Valid
KK14	0.648	0.107	Valid
KK15	0.687	0.107	Valid

Berdasarkan uji validitas maka dapat diketahui seluruh item pada penelitian ini telah memenuhi r hitung $>$ r tabel sehingga seluruh item penelitian adalah valid.

3.7.2.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013) berpendapat bahwa reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Jika suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran diproses relatif secara konsisten, maka alat ukur yang digunakan konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Uji Reliabilitas

Item	CA	Min CA	Keterangan
Disiplin Kerja	0.797	0.60	Reliabel
<i>Knowledge sharing</i>	0.739	0.60	Reliabel
Motivai Kerja	0.802	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.930	0.60	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas maka dapat diketahui seluruh variabel pada penelitian ini telah memenuhi cronbach alpha $> 0,60$ sehingga seluruh variabel penelitian adalah reliabel..

3.7.3. Structural Equation Model

Structural equation model atau SEM merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk memprediksi dari sebuah model penelitian yang menggunakan berbagai variabel yang memiliki konstruksi secara kompleks. Analisis dengan menggunakan SEM terdiri dari beberapa langkah sebagai berikut:

1. Pengembangan model

Pengembangan model SEM yaitu diawali dengan pengembangan model yang kemudian dibuat dalam sebuah hipotesis-hipotesis penelitian. Arah pengaruh dari variabel eksogen ke endogen harus dasari dengan dasar teoritis, empiris ataupun berdasarkan fenomena.

2. Pengembangan *path diagram*

Model teoritis yang telah dibangun pada langkah pertama, akan digambarkan sebuah path diagram untuk diestimasi dengan menggunakan

AMOS. *Path diagram* tersebut akan mempermudah untuk melihat hubunganhubungan kausalitas yang ingin diuji

3. Konversi *path diagram*

Pada langkah ini, model yang dinyatakan dalam path diagram dikonversi ke dalam persamaan, baik persamaan struktural maupun persamaan model

pengukuran. Langkah ini telah dilakukan secara otomatis oleh program AMOS yang tersedia

4. Pemilihan matriks input

Matriks input data yang digunakan adalah matriks kovarian (*covariance matrix*) karena yang diuji dalam penelitian ini adalah hubungan kausalitas (sebab-akibat).

5. Pemilihan estimasi model

Teknik estimasi yang digunakan adalah *maximum likelihood estimation method* yang tersedia dalam program AMOS. Hal ini dikarenakan jumlah sampel penelitian sebanyak < 300 orang (sampel besar).

6. Penilaian identifikasi model struktural

Model struktural dikatakan baik apabila memiliki satu solusi untuk satu estimasi parameter. Dalam satu model sangat mungkin memiliki banyak solusi, sehingga dipilih solusi yang sesuai. Pemilihan solusi yang sesuai itu sering disebut dengan masalah identifikasi. Jika terdapat identifikasi masalah, program akan memberikan pesan, sehingga pengguna akan melakukan langkah-langkah perbaikan. Tetapi jika program dapat dijalankan menunjukkan bahwa besaran standar error, varian error, serta korelasi antar koefisien estimasi berada dalam rentang nilai yang tidak menunjukkan adanya identifikasi masalah.

7. Evaluasi *Goodness of Fit*

a. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Estimasi dengan *Maximum Likelihood* menghendaki *variabel observed* harus memenuhi asumsi normalitas *multivariate*. Uji normalitas dilakukan dengan mengamati nilai *cr* (*critical ratio*) sebesar $-2,58 \leq cr \leq 2,58$ pada tingkatan signifikansi 0,01 (1%).

2. *Outliers*

Outliers merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi. Uji *outliers* dilakukan dengan membandingkan tabel output yang ditunjukkan melalui nilai *mahalanobis distance* terhadap nilai *chisquare* sebesar jumlah indikator. Jika nilai *mahalanobis distance* $>$ *chisquare* maka terdapat *outliers*.

3. Multikolinearitas dan Singularitas

Uji multikolinearitas dan singularitas adalah determinan dari matriks kovarian. Determinan yang kecil menandakan adanya multikolinearitas dan singularitas.

b. Kesesuaian Model

Beberapa indeks kesesuaian dan *cut off value*-nya yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 10
Cut Off Value dari Goodness Of Fit

No	<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut off Value</i>
1.	Chi-Square	+
2.	GFI	$\geq 0,90$
3.	TLI	$\geq 0,90$
4.	CFI	$\geq 0,90$
5.	IFI	$\geq 0,90$
6.	NFI	$\geq 0,90$
7.	PGFI	$\geq 0,50$
8.	PNFI	$\geq 0,60$

3.7.4. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan tujuh hipotesis yang diuji menggunakan *path coefficient*. Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Formulasi Ho dan Ha

Ha₁₋₂ : $O > 0$; prob $< 0,05$, Ada pengaruh langsung positif dan signifikan X terhadap Y

Ho₁₋₂ : $O < 0$; prob $< 0,05$ Ada pengaruh langsung negatif dan signifikan X terhadap Y atau $O \neq 0$; prob $> 0,05$, Tidak ada pengaruh langsung positif dan signifikan X terhadap Y

Ha₃₋₄ : $O > 0$; prob $< 0,05$, Ada pengaruh langsung positif dan signifikan X terhadap Z

Ho₃₋₄ : $O < 0$; prob $< 0,05$ Ada pengaruh langsung negatif dan signifikan X terhadap Z atau $O \neq 0$; prob $> 0,05$, Tidak ada pengaruh langsung positif dan signifikan X terhadap Z

H_{a5} : $O > 0$; $prob < 0,05$, Ada pengaruh langsung positif dan signifikan Z terhadap Y

H_{o5} : $O < 0$; $prob < 0,05$ Ada pengaruh langsung negatif dan signifikan Z terhadap Y atau $O \neq 0$; $prob > 0,05$, Tidak ada pengaruh langsung positif dan signifikan Z terhadap Y

H_{a6-7} : $O > 0$; $prob < 0,05$, Ada pengaruh tidak langsung positif dan signifikan X terhadap Y melalui Z

H_{o6-7} : $O < 0$; $prob < 0,05$ Ada pengaruh tidak langsung negatif dan signifikan X terhadap Y melalui Z atau $O \neq 0$; $prob > 0,05$, Tidak ada pengaruh tidak langsung positif dan signifikan X terhadap Y melalui Z

2. Menentukan tingkat signfikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan adalah $\alpha = 0,05$

3. Membuat keputusan

Apabila hasil pengujian menunjukkan hasil dengan kriteria hipotesis alternatif (H_a) maka hipotesis penelitian terpenuhi. Sebaliknya apabila hasil pengujian menunjukkan hasil dengan kriteria hipotesis nol (H_o) maka hipotesis penelitian ditolak.