

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Bryman (2016) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dibentuk dari pendekatan deduktif dimana strategi penelitiannya berfokus pada mengukur pengumpulan dan analisis data dengan penekanan pada pengujian teori yang dibentuk oleh filosofi empiris dan positivis.

Pendekatan deduktif adalah pendekatan yang menggunakan penelitian-penelitian terdahulu (empiris) untuk mengembangkan atau membangun hipotesis berdasarkan teori-teori yang ada, dan kemudian merancang strategi penelitian untuk menguji hipotesis (Wilson, 2014).

Positivis menurut Macionis dan Gerber (2010) adalah sebuah pernyataan dapat disebut sebagai bermakna jika dan hanya jika pernyataan tersebut dapat diverifikasi secara empiris. Konsekuensi dari pendapat ini adalah, semua bentuk yang tidak dapat dibuktikan secara empiris, tidak memiliki makna apa-apa.

Penjelasan penelitian kuantitatif di atas sejalan dengan yang dikemukakan Ahmad dkk (2019), yang menyatakan bahwa :

- 1 Penelitian kuantitatif merupakan penelitian empiris yang bertujuan untuk menjelaskan, memprediksi, membangun hubungan sebab dan akibat antara dua variabel melalui pengumpulan dan analisis data numerik yang terfokus dengan menggunakan metode matematika, komputasi dan statistik.

- 2 Pendekatan yang digunakan adalah deduktif yang bertujuan untuk menguji konsep, konstruksi, dan hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya dari sebuah kerangka konseptual dan kerangka teoritis.

Berdasarkan rumusan masalah , tujuan penelitian, hipotesis, kerangka konseptual dan kerangka teoritis yang peneliti bangun yang bersumber dari penelitian-penelitian terdahulu, jika dikaitkan dengan penjelasan dari para pakar terkait dengan defenisi penelitian kuantitatif, maka penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Untuk menguatkan bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dapat ditunjukkan dari studi terdahulu yang mengkaji hubungan antara variable independen terhadap variable dependen baik secara langsung maupun tidak langsung umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif (tabel penelitian terdahulu).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Beberapa defenisi populasi peneliti kutip dari beberapa literatur yang telah ditulis para pakar sebagai berikut :

Populasi adalah “total set pengamatan dari mana sampel diambil“ (Akinade & Owolabi, 2009, p. 72). Menurut Weathington dkk (2010, p. 72), populasi adalah “sekelompok orang atau benda yang memiliki satu atau lebih karakteristik yang sama”. Menurut Sugiono (2017, p. 90) , “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Dari definisi populasi di atas menunjukkan bahwa populasi adalah sekelompok orang atau benda yang menjadi objek pengamatan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek pengamatan adalah dosen perguruan tinggi swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara. Adapun kriteria universitas swasta Islam dalam penelitian ini adalah **universitas-universitas swasta yang didirikan oleh pribadi atau organisasi/kelompok Islam yang berada di provinsi Sumatera Utara.**

Adapun alasan penulis mengambil objek penelitian/pengamatan ini sebagai berikut :

- 1 Menindak lanjuti penelitian yang dilakukan Nabhan dan Munajat (2023), yang menyatakan bahwa penelitian yang mengkaji hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja individu umumnya telah dikaji pada universitas Islam negeri, oleh karena itu perlu memperluas kajian pada universitas-universitas swasta Islam di Indonesia.
- 2 Masih rendahnya kinerja kepangkatan dosen, dimana masih ditemui sedikitnya dosen yang memiliki jabatan fungsional lektor kepala (LK) dan guru besar, serta masih ada universitas yang belum memiliki guru besar (GB).

Tabel III.1 Kinerja Kepangkatan Dosen

No	Universitas	LK	GB	Jumlah Dosen
1	Universitas Al Washliyah Medan	5	-	177
2	Universitas Al-Azhar Medan	8	-	90
3	Universitas Battuta	-	-	75
4	Universitas Dharmawangsa	17	2	126
5	Universitas Harapan Medan	6	1	139
6	Universitas Islam Sumatera Utara	37	10	316
7	Universitas Medan Area	39	8	325
8	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	66	9	649
9	Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan	2	-	179
10	Universitas Muslim Nusantara Medan	27	2	230
11	Universitas Pembangunan Panca Budi	12	2	394
12	Universitas Potensi Utama	1	-	241
13	Universitas Tjut Njak Dhien	7	-	164
14	UPMI MEDAN	18	1	136
15	Universitas Amir Hamzah	12	1	85
16	Universitas Deli Sumatera	-	-	45
17	Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara	-	-	77
	Total Dosen			3448

- 3 Masih belum sebanding antara masa kerja dengan kepangkatan dosen/jabatan fungsional dosen..
- 4 Sumatera Utara merupakan provinsi dengan jumlah perguruan tinggi swasta terbanyak di luar Jawa.

Tabel III.2 Data Jumlah Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia

Provinsi	Jumlah Perguruan Tinggi (PT) Swasta	Peringkat
Jawa Tengah	241	4
DI Yogyakarta	104	8
Jawa Timur	324	2
Banten	111	7
Sulawesi Selatan	187	6
Jawa Barat	376	1
DKI Jakarta	272	3
Sumatera Utara	211	5
Sumatera Selatan	99	9
Aceh	89	10

Selanjutnya, adapun perguruan tinggi swasta Islam yang berada di Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

Tabel III.3 Data Dosen Tetap

No	Universitas	Jumlah Dosen
1	Universitas Al Washliyah Medan	177
2	Universitas Al-Azhar Medan	90
3	Universitas Battuta	75
4	Universitas Dharmawangsa	126
5	Universitas Harapan Medan	139
6	Universitas Islam Sumatera Utara	316
7	Universitas Medan Area	325
8	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	649
9	Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan	179
10	Universitas Muslim Nusantara Medan	230

11	Universitas Pembangunan Panca Budi	394
12	Universitas Potensi Utama	241
13	Universitas Tjut Njak Dhien	164
14	UPMI MEDAN	136
15	Universitas Amir Hamzah	85
16	Universitas Deli Sumatera	45
17	Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara	77
	Total Dosen	3448

Sumber: https://pddikti.kemdikbud.go.id/data_pt/

Karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga, serta akses untuk mengumpulkan informasi dari setiap orang atau segala sesuatu dalam suatu populasi, maka digunakan sampel (atau subset) yang representatif dari populasi tersebut.

2. Sampel

Sampel adalah sekumpulan individu atau objek yang dikumpulkan atau dipilih dari populasi statistik dengan prosedur yang ditentukan (Peck, Olsen, & Devore, 2007). Menurut Morissan (2016, p. 109), sampel adalah “bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan anggota populasi yang bersifat representatif”.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti mengutip pendapat yang dikemukakan Hair dkk. Menurut Hair dkk (2014, p. 100), jumlah sampel “minimumnya adalah memiliki observasi (indikator) setidaknya lima kali lebih banyak dari jumlah variabel yang akan dianalisis, dan ukuran sampel yang lebih dapat diterima adalah yang memiliki rasio 10:1 (memiliki observasi sepuluh kali dari jumlah variable yang akan dianalisis)”. Selanjutnya jika menggunakan SEM-PLS dalam

menganalisis data, menurut Hair dkk (2021, p. 12), menyatakan bahwa “tidak ada masalah identifikasi dengan ukuran sampel yang kecil, mencapai kekuatan statistik tingkat tinggi dengan ukuran sampel yang kecil, ukuran sampel yang lebih besar meningkatkan presisi (yaitu konsistensi) estimasi PLS-SEM”. Menurut Barclay dkk.(1995), jumlah sampel minimum adalah 10 kali jumlah jalur struktural terbanyak yang diarahkan pada konstruksi (variabel) tertentu dalam model structural.

Mengikuti pendapat Hair dkk, dimana jumlah sampel minimal berkisar 5 kali hingga 10 kali indikator variabel penelitian, maka peneliti menggunakan 7 kali indikator dari variabel penelitian, sehingga jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah 7×31 indikator = 217 sampel. Untuk memenuhi jumlah sampel minimal tersebut maka peneliti me-markup jumlah sampel sebanyak 30 % dari sampel minimal, sehingga sampel minimal menjadi 282 sampel. Tujuan me-markup jumlah sampel minimal ini adalah untuk menjaga agar sampel minimal (217 sampel) terpenuhi. Dalam penelitian ini peneliti menyebar angket kepada 400 responden agar tercapai sampel minimal yang dibutuhkan.

Selanjutnya untuk penarikan sampel, peneliti menggunakan teknik convenience sampling. Convenience sampling adalah sebuah teknik pengambilan sampel, dimana dalam teknik sampling ini sample diambil berdasarkan kesediaan responden dalam mengisi angket yang diberikan (Saunders, 2014). Disamping itu convenience sampling adalah bentuk pengambilan sampel yang umum ditemukan dalam penelitian populasi,

mudah, dan sederhana (Stratton, 2021). Dalam studi terdahulu yang mengkaji hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu, umumnya dalam pengambilan sampelnya menggunakan convenience sampling seperti penelitian yang dilakukan (Bernales-Turpo et al., 2022; Bizri, Wahbi, & Al Jardali, 2021; Hasan, Ahmad, & Osman, 2023; Hermanto & Srimulyani, 2022; Khusanova, Kang, & Choi, 2021; W Kim, Han, & Park, 2019; Woocheol Kim, 2017; Meyers, Kooij, Kroon, de Reuver, & van Woerkom, 2020; Şanlıöz, Sağbaş, & Sürücü, 2023; C.-H. Wang & Chen, 2020; J. Wang, Wang, Zhu, & Qiu, 2022).

C. Variabel Penelitian

Terdapat enam variabel dalam penelitian ini yaitu *perceived organizational support*, *workplace spirituality*, keterlibatan digital, keterlibatan kerja, religio-sentris komitmen organisasional dan kinerja individu. Keenam variabel ini dikelompokkan menjadi variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Variabel *perceived organizational support*, *workplace spirituality*, dan keterlibatan digital sebagai variabel independen, keterlibatan kerja dan kinerja individu sebagai variabel dependen, sedangkan variabel religio-sentris komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan/menjembatani antara variabel keterlibatan kerja dan kinerja individu. Selanjutnya variabel-variabel di atas disimbolkan sebagai berikut :

- | | | |
|---|--------------------------------------------------------|------|
| 1 | Variabel <i>perceived organizational support (POS)</i> | = X1 |
| 2 | Variabel <i>workplace spirituality (WPS)</i> | = X2 |
| 3 | Variabel keterlibatan digital (DE) | = X3 |
| 4 | Variabel keterlibatan kerja (WE) | = Y1 |
| 5 | Variabel religio-sentris komitmen organisasi (RSKO) | = Y2 |
| 6 | Variabel kinerja dosen (EP) | = Y3 |

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Setelah peneliti menentukan jumlah sampel dan cara penarikan sampel, selanjutnya peneliti melakukan pengumpulan data :

- 1 Pengumpulan data primer : dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode survey dengan menyebarkan angket/kuesioner kepada responden yang dituju secara online dalam bentuk google form melalui media WhatsApp (WA). Peneliti meminta bantuan kepada responden yang dituju melalui pimpinan universitas/fakultas/prodi dan juga meminta dosen untuk ikut membantu peneliti menyebarkan (share) angket secara online (snowball) kepada teman-teman dosen yang bersangkutan yang bersedia untuk mengisi angket penelitian ini. Hasil pengumpulan data melalui angket/kuesioner ini akan peneliti gunakan untuk mendeskripsikan data responden dan menguji hipotesis penelitian yang telah diajukan pada Bab II.
- 2 Pengumpulan data sekunder : dalam penelitian ini peneliti menggunakan studi literatur dan studi dokumentasi. Hasil pengumpulan data sekunder ini peneliti gunakan untuk menemukan riset gap, penelitian-penelitian terdahulu yang

relevan/terkait yang akan menguatkan model penelitian yang diusulkan serta digunakan untuk mendapatkan data pendukung penelitian seperti fenomena penelitian, populasi, skala penelitian dan lain-lain.

Adapun instrument/angket/kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan skala 1 – 5 poin, mulai dari sangat tidak setuju = 1, hingga sangat setuju = 5. Dan semua konstruksi penelitian ini memiliki skala valid yang tersedia pada literatur sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini mengadopsi dan mengadaptasi skala yang sudah divalidasi untuk mengukur konstruk.

Untuk *perceived organizational support* (POS) diukur dengan menggunakan empat item pertanyaan yang dikembangkan oleh Eisenberger dkk. Skala pengukuran yang dikemukakan Eisenberger dkk ini digunakan karena Eisenberger merupakan tokoh yang mengembangkan skala pengukuran POS ini (Eisenberger et al., 1986), dan dalam penelitian sebelumnya untuk mengukur POS umumnya menggunakan skala ini, seperti penelitian yang dilakukan (I. Ahmed, Nawaz, Ali, & Islam, 2015; Bae, 2023; Hameed et al., 2019; Huang et al., 2021; R. Imran & Aldaas, 2020; James, 2021; Jehanzeb, 2020; O. Nazir & Islam, 2017; S. Nazir, Shafi, Atif, Qun, & Abdullah, 2019; Saadeh & Suifan, 2020; Sen, Mert, & Abubakar, 2022; Shantz, Alfes, & Latham, 2016; Stinglhamber, Ohana, Caesens, & Meyer, 2020). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), skala POS ini memiliki keandalan internal yang tinggi, dan penggunaan skala yang lebih pendek (sedikit) tidak memunculkan masalah. Dan telah terbukti memiliki tingkat reliabilitas yang handal (Huang et al., 2021; R. Imran & Aldaas, 2020; Jehanzeb, 2020; O. Nazir & Islam, 2017; S. Nazir et al., 2019; Saadeh & Suifan, 2020; Sen

et al., 2022; Shantz et al., 2016).

Tabel III.4 Item pertanyaan dukungan organisasi yang dirasakan yang diadaptasi dari Eisenberger dkk

1	Universitas/Fakultas menghargai kontribusi saya dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
2	Universitas/Fakultas bersedia membantu ketika saya memiliki masalah dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
3	Universitas/Fakultas bangga dengan pencapaian saya dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
4	Universitas/Fakultas memberikan pelatihan/seminar yang membantu saya dalam melaksanakan kegiatan tridarma.

Untuk *workplace spirituality (WPS)* diukur dengan menggunakan empat pertanyaan yang diadopsi dan diadaptasi dari Milliman dkk. Skala pengukuran dari Milliman dkk peneliti gunakan karena banyak digunakan para peneliti sebelumnya untuk mengukur WS, dan telah terbukti memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Aboobaker, Edward, & KA, 2020; A. Gupta & Kaur, 2023; M. Iqbal et al., 2020; Q. Iqbal et al., 2021; Lata & Chaudhary, 2020; Muavia et al., 2022; Pariyanti, Adawiyah, & Wulandari, 2023; Saadatyar et al., 2019; Tutar & Oruç, 2020).

Tabel III.5 Item pertanyaan *workplace spirituality* yang diadaptasi dari Milliman dkk

1	Saya senang membantu dosen lain ketika mereka memiliki kendala dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
2	Saya mendapat kebahagiaan dengan membantu dosen lain dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
3	Melaksanakan kegiatan tridarma memberi manfaat bagi saya.
4	Saya menjaga hubungan yang baik dengan dosen yang lain ditempat kerja dalam melaksanakan kegiatan tridarma.

Keterlibatan digital (DE) diukur dengan menggunakan lima item skala pengukuran yang diadopsi dan adaptasi dari skala yang dibangun Hollebeek dkk (Hollebeek, Glynn, & Brodie, 2014). Skala pengukuran ini telah digunakan pada penelitian sebelumnya oleh banyak peneliti (Algharabat, Rana, Alalwan, Baabdullah, & Gupta, 2020; Bag et al., 2022; Harrigan, Evers, Miles, & Daly, 2018; Hollebeek, Kulikovskaja, Hubert, & Grunert, 2023; I. Khan, Hollebeek, Fatma, Islam, & Rahman, 2020; Kumar, 2020; Leckie, Nyadzayo, & Johnson, 2016; Nyadzayo, Leckie, & Johnson, 2020; Obilo, Chefor, & Saleh, 2021; Tunca, 2019), dan memiliki reliabilitas yang tinggi (Algharabat et al., 2020; Hollebeek et al., 2023; I. Khan et al., 2020; Kumar, 2020; Leckie et al., 2016; Nyadzayo et al., 2020; Obilo et al., 2021; Tunca, 2019). Setiap item pertanyaan dalam skala pengukuran ini sangat sesuai digunakan untuk mengukur variable keterlibatan digital dalam penelitian ini. Menurut Ferreira dkk (2020), skala Hollebeek dkk, 2014 ini merupakan skala yang terbaik untuk memaksimalkan AVE (validitas)

dan reliabilitas.

Tabel III.6 Item pertanyaan *digital engagement* yang diadaptasi dari Hollebeek dkk

1	Saya merasa penting menguasai teknologi digital untuk meningkatkan kemampuan saya dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
2	Saya merasakan pengaruh yang positif ketika menggunakan teknologi digital dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
3	Saya senang menggunakan teknologi digital dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
4	Teknologi digital sangat membantu saya dalam dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
5	Saya menghabiskan banyak waktu menggunakan teknologi digital dalam melaksanakan kegiatan tridarma.

Untuk keterlibatan kerja (WE) diukur dengan menggunakan UWES-9 dari Schaufeli dkk dengan enam item pertanyaan yang meliputi tiga dimensi pengukuran yaitu vigor, dedication, dan absorption. UWES-9 merupakan konstruk yang memiliki validitas yang baik, dan direkomendasikan untuk digunakan untuk penelitian selanjutnya (Seppälä et al., 2009), dan umumnya dalam penelitian sebelumnya banyak digunakan peneliti untuk mengukur keterlibatan kerja seperti (Aboramadan et al., 2020; Neha Garg & Singh, 2020; Grobelna, 2019; Manish Gupta & Shaheen, 2018; Ikegami et al., 2022; James, 2021; Kotze, 2018; O. Nazir & Islam, 2017; Shang, 2022; Talebzadeh & Karatepe, 2020; C.-H. Wang & Chen, 2020), dan memiliki tingkat reliabilitas

yang tinggi (Aboramadan et al., 2020; Neha Garg & Singh, 2020; James, 2021; Kotze, 2018; O. Nazir & Islam, 2017; Talebzadeh & Karatepe, 2020; C.-H. Wang & Chen, 2020).

Tabel III.7 Item pertanyaan keterlibatan kerja yang diadaptasi dari UWES-9 dari Schaufeli dkk dkk

1	Saya semangat dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
2	Saya ulet dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
3	Saya antusias dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
4	Saya bangga dapat melaksanakan kegiatan tridarma.
5	Saya senang dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
6	Saya menikmati ketika melaksanakan kegiatan tridarma.

Religio-sentris komitmen organisasi (RSKO) diukur dengan menggunakan enam item pertanyaan yang mensinergikan skala pengukuran religiositas komitmen yang diadopsi dan adaptasi dari Worthington (Worthington Jr et al., 2003), dan skala pengukuran komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1990).

Menurut Swimberghe dkk (2011), skala yang dibangun Worthington dkk merupakan skala pengukuran yang memiliki validitas dan reliabilitas konten yang baik dan konsisten, dan telah terbukti dalam bidang pemasaran dan disiplin ilmu lainnya. Dalam penelitian sebelumnya umumnya menjadi acuan bagi para peneliti untuk mengukur religiositas (Abdur Razzaque & Nosheen Chaudhry, 2013; Ghumman, Ryan, & Park, 2016; Inman, Iceberg, & McKeel, 2014; O. Koçak,

2021; Mokhlis, 2009; K. Swimberghe et al., 2009; Krist R Swimberghe et al., 2011; Krist Roland Swimberghe, Wooldridge, Ambort-Clark, & Rutherford, 2014), dan memiliki reliabilitas yang tinggi (Inman et al., 2014; O. Koçak, 2021; Krist R Swimberghe et al., 2011; Krist Roland Swimberghe et al., 2014).

Untuk pengukuran komitmen organisasi peneliti menggunakan skala pengukuran yang dibangun Allen dan Meyer. Skala pengukuran Allen dan Meyer telah menjadi skala dominan yang digunakan dalam mempelajari komitmen ditempat kerja (Jaros, 2007). Pada studi terdahulu telah banyak digunakan para peneliti untuk mengukur komitmen organisasi dalam berbagai konteks (Bae, 2023; Baksi Maiti, Sanyal, & Mazumder, 2021; Bashir & Gani, 2020; Curado & Vieira, 2019; George, Aboobaker, & Edward, 2020; Razzaq et al., 2019), dan memiliki reliabilitas yang tinggi (Baksi Maiti et al., 2021; Bashir & Gani, 2020; George et al., 2020; Razzaq et al., 2019).

Tabel III.8 Item pertanyaan religius-sentris komitmen organisasional yang diadaptasi dari Worthington dkk dan Allen dan Meyer

1	Saya merasa menjadi bagian dari universitas/fakultas saya.
2	Saya mempunyai rasa sayang yang kuat terhadap universitas/fakultas saya.
3	Saya tidak akan meninggalkan universitas/fakultas saya saat ini.
4	Saya mempunyai kewajiban/tanggungjawab untuk meningkatkan kemampuan saya dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
5	Saya selalu berdoa dalam melaksanakan kegiatan tridarma.

6	Nilai-nilai agama melandasi saya dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
---	------------------------------------------------------------------------

Kinerja individu (EP) diukur dengan menggunakan enam item pertanyaan yang diadaptasi dari skala pengukuran Koopmans dkk (Koopmans et al., 2014). Skala pengukuran ini merupakan skala pengukuran yang lengkap yang meliputi task performance, contextual performance (interpersonal dan organizational), dan adaptive performance yang digunakan dalam penelitian ini. Skala pengukuran ini banyak digunakan para peneliti pada studi terdahulu untuk mengukur kinerja individu dalam berbagai konteks (Arslan & Roudaki, 2019; Eliyana, Ma'arif, & Muzakki, 2019; Gözcü & Ciftci, 2019; Idris, Suyuti, Supriyanto, & As, 2022; Platania, Morando, Gruttadauria, & Koopmans, 2024; Saleem, Malik, Qureshi, Farid, & Qamar, 2021; Van der Lippe & Lippényi, 2020; Vijn, Sharma, & Agrawal, 2022; Zeglat & Janbeik, 2019) , dan memiliki reliabilitas yang tinggi (Gözcü & Ciftci, 2019; Saleem et al., 2021; Van der Lippe & Lippényi, 2020; Vijn et al., 2022).

Tabel III.9 Item pertanyaan kinerja individu yang diadaptasi dari Koopmans dkk

1	Kualitas pekerjaan saya meningkat dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
2	Produktivitas pekerjaan saya meningkat dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
3	Kerjasama saya dengan dosen lain meningkat dalam melaksanakan

	kegiatan tridarma.
4	Tanggungjawab saya meningkat dalam melaksanakan kegiatan tridarma
5	Kreativitas saya meningkat dalam melaksanakan kegiatan tridarma.
6	Pengetahuan saya meningkat dalam melaksanakan kegiatan tridarma.

Dalam menilai setiap indikator pertanyaan dari setiap variabel, peneliti menggunakan skala penilaian yang umum digunakan dalam penelitian yaitu skala likert lima poin dari mulai sangat tidak setuju = 1, hingga sangat setuju = 5, yang dapat digunakan responden untuk menjawab setiap item pertanyaan.

Tabel III.10 Skala likert lima poin

Skala Likert	Poin/Nilai
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Biasa-biasa	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Dalam angket/pertanyaan yang diberikan kepada responden juga menyangkut pertanyaan demografi dari responden.

E. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif, yaitu analisis data untuk memperoleh distribusi jawaban

responden yang menggambarkan demografi responden melalui ukuran persen, dan statistik inferensial melalui analisis structural equation model (SEM), dengan Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Software yang digunakan untuk menganalisis SEM-PLS adalah program SmartPLS 3 (SEM-PLS Version 3.0).

1. Definisi SEM-PLS

SEM-PLS adalah metode statistik multivariat untuk pengujian sebuah rangkaian pengaruh antara variabel yang diestimasi secara simultan dengan tujuan untuk studi prediksi, eksplorasi atau pengembangan model struktural (Joseph F Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019).

2. Alasan Penggunaan SEM-PLS

Peneliti menggunakan SEM-PLS untuk menganalisis data dalam penelitian ini dengan mengemukakan beberapa alasan yang telah dikemukakan para peneliti sebagai berikut :

- a. SEM-PLS merupakan alat penelitian yang berguna dalam penelitian penelitian sosial (Joe F Hair, Sarstedt, Ringle, & Mena, 2012).
- b. Hubungan antara keterlibatan individu dan kinerja individu, 60 persen data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan structural equation modeling (Motyka, 2018).
- c. Hasil estimasi tidak terdistorsi walaupun data tidak berdistribusi normal (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2011; Joseph F Hair et al., 2019).
- d. Mampu memberikan hasil yang akurat walaupun menggunakan sampel

- yang kecil (Chin, 1998), dan memberikan ketahanan yang tinggi dalam keterbatasan data (Sarstedt, Hair, Ringle, Thiele, & Gudergan, 2016).
- e. Memberikan hasil interaksi mediasi yang sangat akurat (Chin, Marcolin, & Newsted, 2003).
 - f. Dapat menghasilkan pembebanan dan bobot antara item dan konstruk, dan sekaligus mampu memperkirakan koefisien regresi standar untuk jalur antar konstruk (Croteau & Bergeron, 2001).
 - g. SEM-PLS memberikan fleksibilitas yang diperlukan dalam menunjukkan konstruksi laten formatif dan reflektif (N. P. Podsakoff, Shen, & Podsakoff, 2006).
 - h. SEM-PLS memberikan informasi ukuran sampel minimal yang mampu memberikan kekuatan statistik yang dapat diterima dengan baik (Elbanna, Child, & Dayan, 2013; Joe F Hair et al., 2012).
 - i. Dapat memodelkan dan menilai pengukuran dari variabel laten dan sekaligus model struktural (Elbanna et al., 2013).
 - j. Dapat menilai dampak bias dari metode yang digunakan (P. M. Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003).
 - k. Merupakan teknik analisis yang paling sesuai digunakan untuk mengembangkan teori baru (Oyewobi, Oke, Adeneye, & Jimoh, 2019).
 - l. SEM-PLS sangat sesuai digunakan untuk menguji hubungan struktural dengan variabel yang kompleks dengan banyak konstruk dan indikator (J F Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017; Joseph F Hair et al., 2019), dibandingkan dengan pendekatan SEM berbasis kovarians atau regresi tradisional (J F Hair et al., 2017).
 - m. Struktur SEM-PLS dirancang untuk memberikan penjelasan kausal (Sarstedt, Ringle, & Hair, 2021).

- n. Fakta menunjukkan, dalam beberapa tahun terakhir, artikel yang diterbitkan pada jurnal bereputasi yang menggunakan PLS-SEM sebagai teknik analisis meningkat secara signifikan dibandingkan CB-SEM (Joseph F Hair, Hult, Ringle, Sarstedt, & Thiele, 2017).
- o. Mudah dan simpel dalam menggambar model, menghubungkan konsep, menghitung outer model, dan struktur model.

Berdasarkan kelebihan-kelebihan yang dimiliki SEM-PLS, maka pada penelitian terdahulu banyak peneliti yang menggunakan analisis tersebut untuk mengkaji hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu (M. Abdullahi, Raman, & Solarin, 2021; M. S. Abdullahi et al., 2021; M. S. Abdullahi, Raman, Solarin, & Adeiza, 2023; Al Zeer, Ajouz, & Salahat, 2023; Nguyen & Nguyen, 2023), keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi (Ly, 2024; Uddin et al., 2018; Visamitanan & Assarut, 2021), komitmen organisasi terhadap kinerja individu (Abdullah, Huang, Sarfraz, Ivascu, & Riaz, 2021; Donkor, Dongmei, & Sekyere, 2021; Vuong et al., 2023), perceived organizational support terhadap keterlibatan kerja (Hadi & Johan, 2023; Jankelová et al., 2021; Q. Li et al., 2022; Rasool, Wang, Tang, Saeed, & Iqbal, 2021), workplace spirituality terhadap keterlibatan kerja (Alqhaiwi & Luu, 2023; Ortiz-Gómez, Ariza-Montes, & Molina-Sánchez, 2020; Wadhera & Bano, 2020), keterlibatan digital terhadap keterlibatan kerja (Hizam et al., 2023; Niță & Guțu, 2023; Ye, Xu, Wei, Zheng, & Wu, 2024).

3. Model SEM-PLS

Dalam melakukan analisis dengan menggunakan SEM-PLS terdapat tiga bagian/tahapan evaluasi yaitu : evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural, dan evaluasi kebaikan dan kecocokan model. Dan dalam penelitian ini, analisis model menggunakan pengukuran reflektif.

4. Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS

Dalam SEM-PLS, untuk mengukur model digunakan kriteria sebagai berikut :

- a. **Outer Loading** atau **Loading factor** adalah menggambarkan tingkat validitas item dalam mengukur variabel. Menurut Hair dkk (2021), outer loading yang direkomendasikan minimal adalah 0,70. Apabila nilai outer loading kurang dari 0,70, maka item tersebut dihilangkan dalam model dan dilakukan estimasi kembali.
- b. **Diskriminan Validitas (Fornell dan Lacker)** menjelaskan bahwa variabel harus berbeda dengan variabel lainnya secara teori dan terbukti secara empiris. Variabel dikatakan memiliki diskriminan validity yang baik bila akar AVE lebih besar dari korelasi antara variabel/dimensi (Joseph F. Hair et al., 2021).
- c. **Average Variance Extracted (AVE)** adalah ukuran convergent validity yang menggambarkan sejauhmana secara keseluruhan item pengukuran mewakili/mencerminkan pengukuran variabel. AVE juga menjelaskan besarnya variasi item pengukuran yang dikandung oleh dimensi/variabel. Nilai minimum dari AVE adalah 0,5 (Joseph F. Hair et al., 2021). Jika

nilai minimum AVE ini terpenuhi maka item pengukuran dikatakan sdh sesuai untuk mengukur variabel.

d. Composite Reability adalah menggambarkan tingkat reliabilitas atau konsistensi internal. Nilai minimal yang direkomendasikan untuk mengukur composite reliability adalah 0,7 (Joseph F. Hair et al., 2021). Jika nilai ini terpenuhi maka alat ukur atau instrumen yang digunakan secara keseluruhan konsisten atau reliabel dalam mengukur variabel.

e. Cronbach Alfa adalah ukuran reliabilitas yang mempunyai makna seperti composite reliability, yaitu sebagai ukuran konsistensi internal. Nilai minimum yang direkomendasikan adalah 0,7 (Joseph F. Hair et al., 2021). Jika nilai minimum Cronbach alfa ini terpenuhi maka variabel dikatakan reliabel.

5. Model Struktural SEM-PLS

Model struktural pada SEM-PLS harus memenuhi ketentuan sebagai berikut :

a. Colinieritas adalah ada atau tidak hubungan yang tinggi antara variabel.

Hasil estimasi akan robust (tidak bias) bila tidak ada hubungan yang tinggi antara variabel. Ukuran yang digunakan untuk memeriksa kolinieritas adalah nilai VIF (Variance Inflation Factor). Agar tidak terdapat kolinieritas antara variabel dalam penelitian disarankan nilai VIF dibawah 5 (lima). Menurut Hair dkk (2021), multikolinieritas dapat berpengaruh terhadap taksiran parameter model, termasuk path coefficient dan standard error.

b. Signifikan Path Coefficient adalah berkaitan dengan pengujian hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam SEM-PLS dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau p value dibawah 0,05. Jika t hitung $>$ t tabel atau p value $<$ 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan dalam hubungan antara variabel, sebaiknya terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

c. Convident interval 95% adalah ukuran atau nilai yang menjelaskan interval atau selang kepercayaan besarnya pengaruh (path coefficient) antara variabel dalam interval kepercayaan 95 %. Nilai path coefficient ini menjelaskan sejauhmana nilai minimum atau maksimum pengaruh antara variabel yang dihasilkan.

d. F Square adalah menjelaskan pengaruh variabel dalam level struktural. F Square dapat dijelaskan sebagai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Hair dkk. (2021) mengemukakan, interprestasi nilai F square adalah berpengaruh rendah manakala F square \geq 0,02, pengaruh sedang manakala F square \geq 0,15, dan berpengaruh tinggi manakala F square \geq 0,35.

6. Uji Kebaikan Dan Kecocokan Model

Penilaian uji kebaikan dan kecocokan model meliputi :

a. R Square adalah menggambarkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen/endogen lainnya dalam model. Menurut Chin (1998) menyatakan, interpretasi R square 0,19= rendah, 0,33= sedang/moderat, dan 0,66= tinggi.

- b. Q Square** adalah ukuran akurasi prediksi yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen/endogen mampu memprediksi variabel endogen. Ukuran ini untuk menyatakan kesesuaian prediksi model (predictive relevance) atau juga akurasi prediksi. Jika Q Square memiliki nilai lebih besar dari nol, maka variabel eksogennya memiliki relevansi prediksi terhadap variabel endogen. Menurut Hair dkk (2019), nilai Q Square $\geq 0,02$ artinya pengaruh rendah, Q Square $\geq 0,15$ (pengaruh sedang/moderat), Q Square $\geq 0,35$ (pengaruh tinggi).
- c. SRMR (Standardized Root Mean Residual)** salah satu ukuran GoF Index (fit model) adalah SRMR, yaitu perbedaan matrik data dengan matrik korelasi taksiran model. Nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan bahwa model Fit (cocok) (Joseph F. Hair et al., 2021).
- d. Goodness of Fit Index (GoF Index)** merupakan evaluasi keseluruhan model yang merupakan evaluasi model pengukuran dan model structural. GoF Index ini hanya dapat dihitung dari model pengukuran reflektif. GoF Index dapat dihitung dengan cara mengakarkan rata-rata AVE dikali dengan rata-rata R Square. Nilai GoF Index $=0,1$, artinya evaluasi keseluruhan model rendah, $=0,25$, artinya moderat/sedang, dan $=0,36$, artinya tinggi.