

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field reserch*), yaitu melakukan penelitian di lapangan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi responden yang dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh bukti empiris, menguji dan menjelaskan pengaruh *spiritual quotient (SQ)*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan rancangan terstruktur, formal, spesifik dan mempunyai rancangan operasional yang mendetail serta digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.¹ Penelitian ini terdiri atas tiga variabel bebas (*independent*) yaitu *spiritual quotient (SQ)*, kepribadian karyawan, dan *self efficacy* sedangkan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).

B. Setting Penelitian

Lokasi penelitian atau *setting* penelitian adalah objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini objeknya terletak di Kantor Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus Jl. Ahmad Yani Ruko Ahmad Yani No. 9 Kab. Kudus Jawa Tengah.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

¹ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 58.

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.² Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat, yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus yaitu dengan jumlah 32 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Sebagian dan mewakili dalam batasan di atas merupakan dua kata kunci yang merujuk kepada semua ciri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya. Seandainya populasi ini mempunyai sepuluh karakteristik atau ciri tertentu, maka sebagian dan mewakili dalam hal ini hendaklah mencakup kesepuluh karakteristik tersebut, dan dari masing-masing karakteristik diambil sebagian kecil sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam menentukan besarnya ukuran sampel. Di samping itu, perlu diperhatikan pula teknik analisis yang akan digunakan sehingga data yang terkumpul dapat diolah dengan teknik yang tepat.³ Adapun dalam penelitian ini, untuk pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁴ Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus yang berjumlah 32 responden.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 72.

³ A. Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, 15.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, 78.

D. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari *spiritual quotient (SQ)*, kepribadian karyawan, dan *self efficacy*.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁵ Selain itu dapat didefinisikan juga bahwa variabel dependen adalah variabel yang nilainya bergantung pada nilai variabel lain yang merupakan konsekuensi dari perubahan yang terjadi pada variabel bebas.⁶ Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan.

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.⁷ Definisi operasional mengacu pada makna pengukuran dari variabel (karakteristik yang melekat dari sebuah variabel, bisa formatif atau reflektif). Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk mengoperasionalkan konstruk sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, 33.

⁶ Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), 41.

⁷ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 138.

cara yang sama atau mengembalikan cara pengukuran konstruk yang lebih baik.⁸

Untuk mempermudah dan memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel-variabel dalam penelitian ini maka perlu diberikan definisi operasional sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Ukuran
1	<i>Spiritual Quotient</i>	Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bersumber dari dalam jiwa seseorang tentang bagaimana mengelola hati agar mampu memaknai kehidupan, serta percaya akan adanya kekuatan yang maha dahsyat diluar kemampuan manusia. ⁹	<ol style="list-style-type: none"> Komitmen terhadap lingkungan kerja (mengacu pada stabilitas perilaku karyawan terhadap lingkungan kerjanya) Komitmen terhadap diri sendiri (mengacu pada stabilitas perilaku terhadap diri sendiri) Komitmen terhadap sosial (mengacu stabilitas perilaku terhadap sosialnya) Komitmen terhadap Allah Swt (mengacu stabilitas perilaku terhadap Allah Swt) 	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki kesadaran untuk berbuat baik Memiliki keyakinan kalau merugikan orang lain berarti merugikan diri sendiri Bersikap optimis disetiap permasalahan yang dihadapi Percaya adanya kekuatan Allah Swt. disetiap aktivitasnya Memiliki kesadaran dalam mengikuti aktivitas keagamaan Menjalankan perintah Allah Swt. disegala aktivitasnya 	<ol style="list-style-type: none"> Membantu rekan kerja yang kesulitan berarti saya telah berbuat baik kepada diri saya sendiri Ketika saya merugikan orang lain saya meyakini bahwa saya telah merugikan diri saya sendiri Setiap permasalahan yang ada dipekerjaan saya selalu bisa mengatasinya Saya melaksanakan sholat tepat waktu Saya selalu membaca Al-Qur'an setelah sholat Saya mengikuti kegiatan keagamaan Saya

⁸ Tony Wijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 14.

⁹ Akbar, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Advantage SCM Cabang Makassar", 22.

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Ukuran
					mengawali dan mengakhiri disetiap aktivitas dengan berdoa 8. Memiliki ketenangan dalam bekerja setelah berdoa 9. Saya selalu yakin bahwa setiap musibah atas kehendak Allah SWT 10. Melibatkan Allah Swt disetiap permasalahan 11. Merasa diawasi dalam setiap melakukan pekerjaan 12. Bekerja karena niat kepada Allah SWT.
2	Kepribadian Karyawan	Kepribadian karyawan adalah keseluruhan perilaku seorang individu dengan sistem kecenderungan tertentu yang berinteraksi dengan serangkaian situasi. ¹⁰	1. Penguasaan terhadap pekerjaan (menunjukkan sikap dan perilaku untuk optimis dan mampu mengikuti trend dan perkembangan yang ada dalam perusahaan) 2. Bersikap Sopan santun (menunjukkan sikap dan berperilaku sopan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki ketertarikan dalam mengikuti trend dan perkembangan yang ada dalam perusahaan • Memiliki sikap optimis • Memberikan yang terbaik untuk perusahaan • Menjalin komunikasi yang baik • Memiliki sopan santun 	1. Saya cenderung melakukan pekerjaan dengan keoptimisan dan selalu mengikuti tren yang ada diperusahaan 2. Saya berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan 3. Saya tetap optimis meskipun saya mengalami

¹⁰ Florence Littauer, *Personality Plus*, (Jakarta: PT. Rosdakarya, 2006), 38.

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Ukuran
			<p>3. terhadap prang lain) Bersikap tanggungjawab dan disiplin (menunjukkan sikap dan perilaku tanggung jawab dan disiplin terhadap pekrjaannya)</p> <p>4. Bersedia Bekerjasama (memunjukkan sikap dan perilaku yang bersedia menjalin hubungan kerjasama dengan sesama rekan kerja)</p>	<p>terhadap orang lain</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menghargai pendapat orang lain • Tanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan • Pulang kerja sesuai dengan jadwalnya • Menjalin kerjasama dengan sesama rekan kerja 	<p>4. Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja</p> <p>5. Saya berbicara jujur dengan orang lain</p> <p>6. Saya bersikap sipan dengan orang lain</p> <p>7. saya cenderung bersikap menghargai pendapat orang lain</p> <p>8. Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu</p> <p>9. Saya cenderung senang bekerjasama dengan orang lain dibanding berkerja sendirian</p> <p>10. Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan</p> <p>11. Saya berangkat dan pulang kerja tepat waktu</p>
3	<i>Self Efficacy</i>	Self efficacy adalah kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan	1. Yakin kepada diri sendiri (mengacu pada tingkat kepercayaan diri untuk bisa menyelesaikan	<ul style="list-style-type: none"> • Sabar dalam menjalankan tugas • Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan 	<p>1. Saya sabar menjalankan tugas walaupun berat</p> <p>2. Meskipun sulit saya</p>

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Ukuran
		kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. ¹¹	2. Pengalaman masa lalu (pembejran dimasalalu sebagai peningkatan prestasi) 3. Pengalaman individu lain (pengalaman kesalahan rekan kerja menjadikan pembelajaran bekerja lebih baik 4. Persuasif verbal (mengacu pada komunikasi anatar sesama rekan kerja untuk meningkatkan prestasi)	<ul style="list-style-type: none"> • Yakini bisa meningkatkan prestasi • Bekerja lebih baik dari sebelumnya • Mengajak rekan kerja bekerja dengan maksimal 	pasti bisa menyelesaikan tugas yang diberikan 3. Semakin tinggi jabatan maka tugas semakin sulit 4. Kesesuaian antar apekerjaan dan latar belakang pendidikannya 5. Semakin bertambahnya usia semakin semangat bekerja 6. Saya memiliki potensi yang sama dengan orang lain 7. Kekurangan dalam diri saya sebagai sarana untuk pembelajaran 8. Tugas yang diberikan selalu saya kerjakan dengan baik 9. Saya mengerjakan tugas tepat waktu 10. Saya membuat perencanaan dalam melaksanakan tugas 11. Saya merasa ada kesuaian dengan

¹¹ Hana Diawati, dkk., “Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, Volume 1, Nomor 1, (2019): 102.

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Ukuran
					pekerjaan saya 12. Saya menyelesaikan tugas dengan baik agar sesuai dengan harapan 13. Membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan
4	Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan ¹²	1. Kebutuhan berasal dari internal 2. Kebutuhan berasal dari eksternal	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja dengan maksimal untuk mencapai hasil yang maksimal • Bekerja untuk memperoleh penghargaan • Mengembangkan potensi diri • Kondisi lingkungan kerja • Kompensasi yang memadai 	1. Saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal 2. Saya bekerja karena ingin mengembangkan potensi yang ada pada diri saya dengan tugas pekerjaan yang telah diberikan 3. Adanya penghargaan diperusahaan membuat saya lebih giat bekerja 4. Keamanan ditempat kerja membuat saya nyaman bekerja 5. Fasilitas yang diberikan perusahaan layak untuk

¹² Chandra Andika Hadi Purnomo, dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)”, 30.

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Ukuran
					digunakan 6. Persaingan yang sehat mendorong saya bekerja lebih giat 7. Jumlah upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya 8. Saya menerima upah tepat waktu

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data di sini adalah cara-cara yang ditempuh dan alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan datanya.¹³ Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode angket atau kuesioner. Kuesioner berasal dari bahasa Latin *questionnaire*, yang berarti suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu dan diberikan kepada sekelompok individu atau responden dengan maksud untuk memperoleh data. Kuesioner lebih populer dalam penelitian dibandingkan dari jenis instrumen yang lain, karena dengan menggunakan cara ini dapat dikumpulkan informasi yang lebih banyak dalam waktu yang relatif pendek dan dengan biaya yang lebih rendah dibandingkan apabila peneliti menggunakan wawancara atau teknik lain.¹⁴ Adapun yang dijadikan responden dalam hal ini adalah semua karyawan yang ada di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus yang berjumlah 32 karyawan.

¹³ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 159.

¹⁴ A. Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, 199.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk mengukur besar kecilnya nilai suatu variabel, digunakan instrumen pengukuran yaitu kuesioner. Kuesioner harus tepat, artinya dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dan reliabilitas instrumen akan menentukan hasil riset. Artinya, riset yang menggunakan alat ukur dengan validitas dan reliabilitas yang teruji akan menghasilkan riset yang valid dan reliabel. Namun sebaliknya, riset yang menggunakan instrumen dengan validitas dan reliabilitas yang belum teruji akan memberikan hasil riset yang tidak valid dan tidak reliabel, bahkan informasi yang keliru tentang permasalahan yang dipecahkan.¹⁵

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dari masing-masing variabel, maka dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan R_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dengan alpha 0,05. Apabila nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.¹⁶ Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan komputerisasi yaitu dengan menggunakan program SPSS Versi 16,0.

2. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap kenyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk melakukan uji reliabilitas dapat digunakan program SPSS dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Adapun kriteria bahwa instrumen

¹⁵ Sulyanto, *Metode Riset Bisnis*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), 146.

¹⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2001), 52-53.

tersebut dikatakan reliabel, apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *Cronbach Alpha* $> 0,70$ dan sebaliknya, apabila *Cronbach Alpha* ditemukan angka koefisien lebih kecil ($< 0,70$) maka dikatakan tidak reliabel.¹⁷

H. Uji Asumsi Klasik

Dengan melakukan uji asumsi klasik, maka peneliti dapat menetapkan apakah penelitian ini menggunakan statistik parametris atau statistik non parametris. Teknik pengujian yang dapat dipakai adalah uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tentu tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dapat dilihat dari nilai R^2 matrik korelasi variabel-variabel bebas, nilai *tolerance* dan lawannya, serta *Variance Inflation Factor* (VIF).¹⁸

- 1) Jika d lebih kecil dari d_l atau lebih besar dari $(4-d_l)$, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi,
- 2) Jika d terletak antara d_u dan $(4-d_u)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi,
- 3) Jika d terletak antara d_l dan d_u atau diantara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians

¹⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, 48.

¹⁸ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 183.

yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya, setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat daripada runtut waktu, maupun juga sering muncul dalam analisis yang menggunakan data rata-rata.¹⁹

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang berbentuk lonceng (*bell shaped*). Distribusi data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak mempunyai juling ke kiri atau ke kanan dan keruncingan ke kiri atau ke kanan.²⁰

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis metode data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Di mana untuk mencapai tujuan pertama yaitu menganalisis pengaruh *spiritual quotient* (SQ), kepribadian karyawan dan *self efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus. Adapun

¹⁹ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif*, 96.

²⁰ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 187.

uraian analisis data yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Berganda

Uji statistik regresi linear berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya.²¹ Regresi linear berganda adalah regresi di mana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi linear berganda untuk menganalisa data. Bentuk persamaan garis linear berganda adalah sebagai berikut.²²

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

Y : Motivasi Kerja Karyawan

X_1 : *Spiritual Quotient* (SQ)

X_2 : Kepribadian Karyawan

X_3 : *Self Efficacy*

A : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan

b_2 : Koefisien regresi antara Kepribadian Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

b_3 : Koefisien regresi antara *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja Karyawan

E : Error

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen

²¹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 107.

²² M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 1*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 269.

secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikit pun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam menjelaskan model 100% variasi variabel dependen.²³

3. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini apakah terhadap pengaruh *spiritual quotient* (SQ), kepribadian karyawan dan *self efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$), df 1 (jumlah variabel-1) atau $4-1 = 3$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $32-3-1 = 28$.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:
 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
 Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.²⁴

4. Uji Statistik T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$) dan df ($n-k-1$). Untuk mengetahui apakah hipotesa yang

²³ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010), 66.

²⁴ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, 67.

diajukan signifikan atau tidak, maka perlu membandingkan antara T_{hitung} dan T_{tabel} dengan ketentuan:
 $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak
 $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima.²⁵



²⁵ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, 68-69.