

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Disain Penelitian

Menurut Sekaran(2007:118) desain penelitian adalah suatu rencana penelaahan atau penelitian secara ilmiah dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian atau identifikasi masalah. Dalam penelitian ini, jenis penelitian bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif ini dapat mengetahui hubungan antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independent dengan variabel dependent (Sugiyono, 2008:7-11). Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dalam hal ini adalah Insentif n (X1), *Job Engagement* (X2) dan Pengembangan Pegawai (X3) dan variabel terikat dalam hal ini adalah variabel komitmen organisasi (Y) menggunakan metode survey.

Unit analisis yang dipakai adalah individu, yaitu perawat RSK Dr. Sitanala Tangerang. Selain itu, ditinjau dari jenis waktu pengamatan adalah *Cross sectional* yang menurut Sekaran (2006 : 177) yaitu sebuah studi yang dapat dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan dalam rangka menjawab penelitian. Desain dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1. Disain Penelitian

Tujuan Penelitian	Jenis Penelitian	Unit Analisis	Time Horizon
T-1	Asosiatif	Individu→Pegawai	<i>Cross sectional</i>
T-2	Asosiatif	Individu→Pegawai	<i>Cross sectional</i>
T-3	Asosiatif	Individu→Pegawai	<i>Cross sectional</i>
T-4	Asosiatif	Individu→Pegawai	<i>Cross sectional</i>

Sumber : Penulis, 2015.

Keterangan:

T – 1 : Untuk mengetahui pengaruh dari Insentif terhadap Kinerja Perawat pada “RSK Dr. Sitanala Tangerang”

T – 2 : Untuk mengetahui pengaruh dari *Job Engagement* terhadap Kinerja Perawat pada “RSK Dr. Sitanala Tangerang”

T – 3 : Untuk mengetahui pengaruh dari Pengembangan terhadap Kinerja Perawat pada “RSK Dr. Sitanala Tangerang”

T – 4 : Untuk mengetahui pengaruh dari Insentif, *Job Engagement* dan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Perawat pada “RSK Dr. Sitanala Tangerang”

4.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada masalah Insentif, *Job Engagement* dan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Perawat pada RSK Dr. Sitanala Tangerang.

4.3. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala yang beralamat Jl.Dr. Sitanala No.99 Tangerang 15001.Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2014 sampai bulan Desember 2014.

4.4. Variabel Penelitian

4.4.1. Definisi Konsep

Menurut Chourmain (2008:36) Definisi Konseptual Variabel adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas. Berikut definisi konseptual dari keempat variabel yang ada:

Tabel 4.2. Definisi Konseptual Variabel

Variabel Penelitian	Konsep Variabel
Insentif (X1)	Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (<i>pay for performance plan</i>).
<i>Job Engagement</i> (X2)	Seberapa besar karyawan mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan secara emosional komit terhadap pekerjaannya, dan memiliki kemampuan dan sumber daya untuk melakukan pekerjaannya.
Pengembangan Pegawai (X3)	Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Tabel 4.2. Definisi Konseptual Variabel (Lanjutan)

Variabel Penelitian	Konsep Variabel
KinerjaPegawai(Y)	Adalah hasil yang telah dicapai oleh pegawai berdasarkan pada kuantitas , kualitas dan ketepatan waktu dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Sumber : Penulis, 2015.

4.4.2. Definisi Operasional

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008:11). Definisi operasional variabel merupakan penjelasan pengertian dari teori variabel, sehingga dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal-hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Variabel adalah karakteristik yang dapat diamati dan sesuatu (objek), dan mampu memberikan macam-macam nilai atau beberapa kategori.

Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang kemudian di transformasikan menjadi skala interval. Hal ini dikarenakan peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang memiliki alternatif jawaban dalam skala ordinal, padahal peneliti akan menganalisis data dengan statistik parametik. Akibatnya, data dengan skala ordinal tersebut harus ditransfer menjadi skala interval.

Menurut Moehariono (2012:34-35) dalam menentukan indikator, terkadang bisa berbeda-beda tergantung jenis organisasinya. Biasanya dalam praktik, penentuan jumlah indikator tidak selalu pasti berapa jumlahnya.

Keberhasilan pencapaian tujuan suatu program kegiatan yang kemungkinan mempunyai lebih dari satu indikator, yaitu tiga, empat atau lima indikator.

Berikut akan diuraikan dimensi dan indikator dari masing-masing variabel, beserta, skala, dan model pengukuran dari keempat variabel yang ada:

Tabel 4.3. Variabel Operasional

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Skala Pengukuran
Insentif (X1)	1. Insentif Material - Upah (X1.1)	1. Kenaikan Gaji Pokok	1	Ordinal menjadi Interval (<i>Likert</i>)
		2. Tunjangan Khusus Uang Cuti	2	
		3. Kenaikan Gaji Berkala	1	
	2. Insentif Non Material - Penghargaan (X1. 2)	1. Perawatan Kesehatan.	1	
		2. Fasilitas	1	
		3. Penghargaan	1	
		4. Pensiun	1	
	3. Insentif Non Material - Lingkungan Kerja (X1.3)	1. Pengakuan	2	
		2. Otonomi	1	
		3. Kerjasama	1	
		4. Kepemimpinan	1	
		5. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi	1	

Tabel 4.3. Variabel Operasional (Lanjutan)

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Skala Pengukuran
Engagement (X2)	1. Job Involvement (X2.1)	1. Atensi	3	Ordinal menjadi Interval (Likert)
	2. Job Satisfaction (X2.2)	1. Perasaan Positif	3	
		2. Kegembiraan	3	
	3. Intrinsic Motivation (X2.3)	1. Intensitas Kerja	6	
Pengembangan Pegawai (X3)	1. Pengembangan status dalam perusahaan (X3.1)	1. Pengembangan Karir	2	Ordinal menjadi Interval (Likert)
		2. Promosi	2	
		3. Kemampuan Manajerial	2	
		4. Intelektual	2	
Kinerja Pegawai (Y)	1. Task Performance (Y.1)	1. Pengetahuan terhadap tugas	1	Ordinal menjadi Interval (Likert)
		2. Kemampuan mengambil keputusan	1	
		3. Kualitas kerja yang diselesaikan	1	
		4. Jumlah pekerjaan yang selesai tepat waktu	1	
		5. Kesehatan fisik	1	
	2. Contextual Performance – Interpersonal facilitation (Y.2)	1. Kemampuan untuk bekerjasama	1	
		2. Penuh Perhatian	1	
		3. Suka menolong	1	

Tabel 4.3. Variabel Operasional (Lanjutan)

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Skala Pengukuran
	3. Contextual		1	Ordinal
	Performance –	1.Suka kerja keras	1	Ordinal
	Job dedication	2.Inisiatif terhadap penyelesaian tugas	1	Interval
(Y.3)		Path pada peraturan		(<i>Likert</i>)

Sumber : Penulis, 2015.

4.5. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Sementara itu, sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. (Sarjono & Julianita, 2011:21)

Berdasarkan Sarjono & Julianita (2011:p22) peneliti tidak perlu menggunakan sampel jika elemen populasi terlalu heterogen ataupun jumlah populasinya relatif sedikit (kurang dari 100) karena penghitungan sampel dengan jumlah populasi yang kurang dari 100 akan menghasilkan jumlah sampel yang sangat sedikit. Jumlah sampel yang terlalu sedikit dikhawatirkan akan membuat hasil penelitian menjadi kurang akurat sehingga disarankan untuk mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Memperhatikan teknik pengambilan sampel seperti yang dijelaskan diatas, maka penulis mengambil seluruh populasi untuk menjadi sampel dalam

penelitian ini, karena dalam perusahaan yang diteliti populasinya sebanyak 120. Dan populasi perawat RSK Dr. Sitanala Tangerang sejumlah 120 orang yang akan dijadikan sampel.

4.6. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dilihat dari asal dan sumbernya, dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu: (Istijanto, 2005: 26)

1. Data primer

Data asli yang telah dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab penelitiannya secara khusus.

2. Data sekunder

Data yang telah dikumpulkan dari pihak lain, bukan dikumpulkan oleh peneliti sendiri. Data sekunder dapat dibagi 2 (dua) berdasarkan asal atau sumber penyediannya, yaitu:

- a. Data internal

Data ini bersifat *intern* atau berasal dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

- b. Data eksternal

Data ini merupakan data dari luar perusahaan, data yang didapat bukan dari perusahaan yang bersangkutan

Jenis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi data kualitatif dan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2007:13) data kualitatif adalah data yang

berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar adalah data mengenai objek penelitian yang merupakan data kualitatif dianalisis berdasarkan perbandingan teori dari literature dengan pernyataan yang penulis dapatkan selama penelitian dilakukan di perusahaan dan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, yaitu penganalisaan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik yaitu analisis koefisien korelasi dan uji hipotesis. Penggunaan angka memudahkan penginterpretasian hasil secara objektif. Dan sumber datanya adalah primer, yang didapat secara langsung dari pegawai yang dijadikan sebagai responden melalui penyebaran kuesioner.

Tabel 4.4. Jenis dan Sumber Data

Data	Sumber Data	Jenis Data
Profil perusahaan	Sekunder – <i>company profile</i>	Kualitatif
Insentif	Primer-kuisisioner	Kuantitatif
Job Engagement	Primer-kuisisioner	Kuantitatif
Pengembangan Pegawai	Primer-kuisisioner	Kuantitatif
Kinerja Pegawai	Primer-kuisisioner	Kuantitatif

Sumber : Penulis, 2015.

4.7. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu:

1. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data sekunder, maka dilakukanlah studi kepustakaan melalui buku-buku, artikel, jurnal, dan literatur lainnya guna menunjang penelitian ini.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Penelitian dengan menghimpun data menggunakan kuesioner dengan objek penelitian. Dalam kuesioner tersebut terdapat daftar pertanyaan yang ditunjukkan untuk perawat RSK Dr. Sitanala Tangerang guna mendapatkan informasi insentif, *job* engagement, pengembangan pegawai dan kinerja pegawai.

4.8. Metode Analisis Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen dalam kuesioner harus dilakukan pengujian kuantitatif terhadap data yang diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji reliabilitas dan validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti dengan menggunakan SPSS 21 (*Statistical Package for Social Sciences*).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif, yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas.

4.8.1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif merupakan rata-rata skor, nilai tertinggi dan nilai terendah dari jawaban responden atas variabel-variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasional (X3) dan intensi keluar (Y).

4.8.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sekaran dalam Sarjono dan Julianita (2011:35), validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid

tidaknya suatu item pernyataan, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan di dalam sebuah kuesioner.

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus korelasi *product moment*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \dots\dots\dots (4.1)$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = skor setiap butir

Y = skor total nilai untuk setiap variabel yang diteliti

n = banyaknya sampel dalam penelitian

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS

22. Langkah-langkah operasional pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- a. Mencari definisi dan rumusan tentang konsep penelitian yang diukur dari instrument yang ditulis para ahli.
- b. Melakukan uji coba pengukur tersebut pada sejumlah responden. Sangat disarankan agar jumlah responden untuk diuji coba minimal 20 orang. Dengan jumlah minimal 20 orang ini, distributor skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal.
- c. Menentukan nilai r tabel dari tabel r, untuk df (*degree of freedom*) = jumlah responden – 2 atau, dalam penelitian ini df = 22 – 2 = 20. Dan tingkat kesalahan dalam penelitian ini sebesar 5%.

- d. Mencari r hitung untuk tiap item (variabel) dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*.

Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah :

- Jika r_{hitung} positif, serta $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid
- Jika r_{hitung} positif, serta $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid
- Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, tapi bertanda 74nstrume, maka butir atau variabel tersebut tidak valid

Menurut Sekaran dalam Sarjono dan Julianita (2011:35), menyatakan bahwa keandalan (*reliability*) suatu pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-*errorfree*). Oleh karena itu, menjamin pengukuran tersebut dilakukan yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Dalam penelitian ini, teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* (α) yang merupakan rata-rata dari semua koefisien belah dua yang dihasilkan dari beberapa cara membelah skala item-item. Koefisien-koefisien tersebut bervariasi dari 0 sampai 1. Nilai sebesar 0,80 atau kurang menyatakan bahwa konsistensi internal reliabilitas tidak memuaskan. Rumus *Cronbach's Alpha* (α) dapat digunakan untuk mencari reliabilitas 74nstrument yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai atau berbentuk skala. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right) \dots\dots\dots(4.2)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Uji reliabilitas memiliki dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika r_{alpha} (*Cronbach's Alpha*) positif dan $r_{alpha} \geq 0,80$, maka butir atau variabel tersebut *reliable*.
- Jika r_{alpha} (*Cronbach's Alpha*) positif dan $r_{alpha} < 0,80$, maka butir atau variabel tersebut tidak *reliable*.
- Jika $r_{alpha} \geq 0,80$ tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak *reliable*.

4.8.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari analisis jalur tersebut tidak bias. Uji asumsi klasik diantaranya yaitu uji normalitas, ujimultikolinieritas, dan uji autokorelasi. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebut diatas tersebut diuji karena variabel bebas yang digunakan pada penelitian inilebih dari satu (berganda)

4.8.3.1. Uji Normalitas

Pada uji normalitas, syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Analisis

Explore) untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data pada tiap-tiap variabel.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji normalitas yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Sedangkan pengujian normal *probability* dapat dilihat pada *output* regresi. Kriteria pengambilan keputusannya: (Priyatno, 2009:58)

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.8.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang berjenis homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji statistik yang digunakan adalah uji Scatter Plot. Dasar analisisnya adalah jika gambar menunjukkan titik-titik yang menandakan komponen-komponen dari variabel-variabel menyebar secara acak pada bidang scatter maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2009).

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan gambar grafik *scatterplot* SPSS, yang menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.8.3.3. Uji Multikolinearitas

Priyatno (2009:59) mengatakan bahwa multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Dampak yang diakibatkan dengan adanya multikolinearitas adalah:

- 1) Nilai *standard error* untuk masing-masing koefisien menjadi tinggi, sehingga *t* hitung menjadi rendah.
- 2) *Standard error of estimate* akan semakin tinggi dengan bertambahnya variabel independen.
- 3) Pengaruh masing-masing variabel independen sulit dideteksi.

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

4.8.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap satu

variabel dependen (Y) dan memprediksi satu variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots \dots \dots (4.3)$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi

Dalam regresi linier berganda terdapat asumsi klasik yang harus terpenuhi yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas dan tidak adanya auto korelasi pada model regresi. (Priyatno, 2012).

4.8.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 ini terletak di antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 mendekati 1, berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen.

Jika nilai R^2 sama dengan 0, maka menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

4.8.6. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat, menurut Widarjono (2010:22). Model hipotesis yang digunakan dalam uji F hitung ini adalah:

H_0 : $\rho_1, \rho_2 = 0$, artinya variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

H_a : $\rho_1, \rho_2 \neq 0$, artinya variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 20 selanjutnya nilai F hitung akan dibandingkan dengan tingkat kesalahan ($\alpha=5\%$) dan derajat kebebasan ($df = (n-k), (k-1)$).

Kriteria pengambilan keputusan:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada CI = 95%
2. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada CI = 95%

4.8.7. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat, menurut Widarjono (2010:25). Model hipotesis yang digunakan dalam uji t hitung ini adalah:

Ho : $\rho_1, \rho_2 = 0$, artinya variabel bebas (X1, X2) secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Ha : $\rho_1, \rho_2 \neq 0$, artinya variabel bebas (X1, X2) secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 22..selanjutnya nilai t hitung akan dibandingkan dengan tingkat kesalahan ($\alpha=5\%$) dan derajat kebebasan (df) = (n-k). Kriteria pengambilan keputusan:

1. Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada CI = 95%
2. Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada CI = 95%

4.8.8. Analisis Matriks Korelasi antar Dimensi Variabel Penelitian

Untuk menganalisis hubungan dimensi atau variabel bebas dan dimensi variabel terikat sebagaimana tercantum pada Tabel 4.5. Korelasi merupakan kekuatan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain. Dua variabel dapat memiliki korelasi tinggi, rendah, negatif, atau tidak memiliki korelasi sama sekali.

Analisis korelasi dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22 (Statistical Package for Social Sciences)*.

:

Tabel 4.5.

Hubungan Antar Dimensi Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Dimensi	Kinerja Perawat			
	Task Performance (Y.1)	Contextual Performance – Interpersonal facilitation (Y.2)	Contextual Performance – Job dedication (Y.3)	
Insentif (X1)	Insentif Material - Upah (X1.1)	(X1.1),(Y1)	(X1.1),(Y2)	(X1.1),(Y3)
	Insentif Non Material - Penghargaan (X1.2)	(X1.2),(Y1)	(X1.2),(Y2)	(X1.2),(Y3)
	Insentif Non Material – Lingkungan Kerja (X1.3)	(X1.3),(Y1)	(X1.3),(Y2)	(X1.3),(Y3)
Job Engagement (X2)	Job Involvement (X2.1)	(X2.1),(Y1)	(X2.1),(Y2)	(X2.1),(Y3)
	Job Satisfaction (X2.2)	(X2.2),(Y1)	(X2.2),(Y2)	(X2.2),(Y3)
	Intrinsic Motivation (X2.3)	(X2.3),(Y1)	(X2.3),(Y2)	(X2.3),(Y3)
Pengembangan Pegawai (X3)	Pengembangan status dalam perusahaan (X3.1)	(X3.1),(Y1)	(X3.1),(Y2)	(X3.1),(Y3)

Sumber: Data Diolah (2015)