

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang harus diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Yang dimaksud dengan cara ilmiah ialah penelitian harus berdasarkan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian yang dilakukan harus masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara yang dilakukan dapat diamati oleh orang lain. Sistematis artinya proses yang dilakukan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu bersifat logis.⁵⁸

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵⁹

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Alfabeta, 2019), hlm.1-2.

⁵⁹ Sugiyono, hlm.15.

B. Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau suatu nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut hubungan antara suatu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi sebagai berikut:⁶⁰

1. Variabel Independen

Variabel ini disebut juga dengan variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁶¹ Variabel ini disebut atau dinyatakan sebagai X. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Human Capital* (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3).

a. *Human Capital* (X_1)

Human capital merupakan nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi.

⁶⁰ Sugiyono, hlm.59.

⁶¹ Sugiyono, hlm.57.

b. Kepemimpinan (X_2)

Kepemimpinan merupakan hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

c. Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari variabel independen yang telah dijelaskan berikut pengukuran dan operasional variabel penulis jabarkan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Independen

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
<i>Human Capital</i> (X_1)	Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan terkait pelatihan atau seminar 2. Pengetahuan terkait pekerjaan yang diambil 3. Pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan 	<i>Likert</i>
	Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi dalam melakukan pekerjaan 2. Mampu bekerja secara tim atau individu 3. Mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja 	
	Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas 2. Kemampuan dalam mengambil keputusan 3. Pengalaman dalam pekerjaan 	

	Keahlian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian dalam mendukung pekerjaan 2. Lembaga memberikan pelatihan dan pendidikan kepada setiap karyawan 	
Kepemimpinan (X ₂)	Cara berkomunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun komunikasi dengan karyawan 2. Memberikan arahan yang jelas. 	<i>Likert</i>
	Pemberian motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan motivasi dalam bertugas 2. Memberikan apresiasi 	
	Kemampuan memimpin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menangani konflik internal atau eksternal 2. Memerlihatkan keteladan 	
	Pengambilan keputusan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan Kebebasan dalam berpendapat 2. Memastikan keputusan yang diambil sesuai prinsip-prinsip 	
	Kekuasaan yang positif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memastikan pengambilan keputusan dengan pertimbangan yang tepat. 2. Pemimpin memberikan dukungan dan menghargai karyawannya 	
Disiplin Kerja (X ₃)	Taat terhadap aturan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi jadwal kerja 2. Komitmen dalam menyelesaikan tugas 3. Mematuhi aturan terkait waktu istirahat 	<i>Likert</i>
	Taat terhadap peraturan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima masukan atau evaluasi 2. memahami peraturan dan kebijakan di lembaga 3. menjaga kerahasiaan informasi yang sensitif 	

	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. mematuhi terkait penggunaan aset dan sumber daya 2. menjaga sikap profesional dan sopan santun 3. bertanggung jawab atas tindakan yang diambil 	
	Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. menjalankan tugas dan tanggung jawab 2. berusaha memberikan pelayanan yang baik 	

2. Variabel Dependen

Variabel ini disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁶² Variabel ini dinyatakan dengan Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Tabel 3. 3 Operasional Variabel Dependen

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi 2. Memahami tugas-tugas rutin 3. Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat 	<i>Likert</i>

⁶² Sugiyono, hlm.57.

	Meningkatkan hasil yang dicapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktif dalam meningkatkan kemampuan kerja 2. Berkontribusi aktif dalam setiap kegiatan 	
	Semangat kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki motivasi dan bersemangat untuk berkontribusi 2. Membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja 	
	Pengembangan diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif dalam mengembangkan diri 2. Melakukan peningkatan hasil kerja 	
	Mutu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan mutu yang lebih baik 2. Lembaga memotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya 	
	Efisiensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki dorongan untuk produktif dan efisiensi 2. Menggunakan waktu dengan efektif dan efisien 3. Fokus terhadap pekerjaan dilakukan 	

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang selanjutnya akan ditarik

kesimpulannya.⁶³ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat di lembaga zakat di Kota Tasikmalaya berjumlah 62 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, seperti karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam kesimpulannya yang dipelajari dari sampel akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus representatif (mewakili).⁶⁴

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono *non probability sampling* yang dipilih ialah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *non probability sampling* yang dipilih yaitu dengan *sampling jenuh* (*sensus*) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang.⁶⁵ Jadi untuk jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang.

⁶³ Sugiyono, hlm.130.

⁶⁴ Sugiyono, hlm.131.

⁶⁵ Ibid, hlm.140.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Angket merupakan metode pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.⁶⁶ Angket sering digunakan untuk *polling* atau survei yang melibatkan populasi yang sangat luas. Dalam penelitian ini akan disebarakan angket untuk para karyawan yang terdapat di lembaga zakat di Kota Tasikmalaya untuk mengetahui tingkat produktivitas dari setiap karyawannya.

Jenis angket yang digunakan oleh peneliti adalah angket tertutup, yaitu angket yang menghendaki jawaban pendek atau jawabannya diberikan dengan meubuhkan tanda tertentu. Skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁶⁷

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian tergantung pada jumlah variabel. Dalam menghasilkan data yang

⁶⁶ Sugiyono, hlm.219.

⁶⁷ Sugiyono, Metode Penelitian kombinasi..., hlm. 136.

akurat untuk penelitian maka diperlukan skala pengukuran. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau suatu kelompok orang mengenai fenomena sosial.⁶⁸ Untuk memudahkan penyusunan instrumen maka diperlukan kisi-kisi instrumen.

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item	No. Item
<i>Human Capital</i> (X ₁)	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	1. Mengikuti pelatihan atau seminar yang telah diselenggarakan. 2. Memiliki pengetahuan pekerjaan/tugas dan melakukannya sesuai standar lembaga. 3. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan.	1-3
	Keterampilan (<i>expertise</i>)	4. Memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. 5. Mampu bekerja secara tim atau individu dan dibawah tekanan. 6. Mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja.	4-6
	Kemampuan (<i>ability</i>)	7. Mempunyai kemampuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan. 8. Memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan/menyelesaikan tugas. 9. Memiliki pengalaman dalam pekerjaan yang dilakukan.	7-9
	Keahlian (<i>skill</i>)	10. Memiliki keahlian dalam mendukung pekerjaan. 11. Lembaga memberikan pelatihan dan pendidikan bagi setiap karyawan.	10-11

⁶⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, hlm. 166.

Kepemimpinan (X ₂)	Cara berkomunikasi	12. Selalu membangun komunikasi dengan baik dengan setiap karyawannya. 13. Memberikan petunjuk atau arahan yang jelas disetiap tugas.	12-13
	Pemberian motivasi	14. Memotivasi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. 15. Memberikan apresiasi kepada setiap karyawan atas pencapaiannya.	14-15
	Kemampuan mepimpinan	16. Mampu menangani konflik dan tantangan internal dengan efektif. 17. Memperlihatkan keteladanan dalam perilaku dan etika kerja.	16-17
	Pengambilan Ketegasan	18. Memberikan kebebasan dalam berpendapat. 19. Memastikan dalam setiap tindakan yang diambil selalu berdasarkan prinsip-prinsip.	18-19
	Kekuasaan yang positif	20. Memastikan keputusan yang diambil berdasarkan pertimbangan yang cermat. 21. Memberikan dukungan dan dihargai dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab.	20-21
Disiplin Kerja (X ₃)	Taat terhadap aturan waktu	22. Mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. 23. Berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. 24. Mematuhi aturan terkait penggunaan waktu istirahat sesuai dengan kebijakan organisasi.	22-24

	Taat terhadap peraturan perusahaan	<p>25. Menerima masukan terkait pengelolaan waktu dan bersedia melakukan perbaikan.</p> <p>26. Memahami peraturan dan kebijakan yang terdapat di lembaga.</p> <p>27. Menjaga kerahasiaan informasi yang sensitif.</p>	25-27
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	<p>28. Mematuhi kebijakan terkait penggunaan aset dan sumber daya dengan bijaksana.</p> <p>29. Membuat kode etik atau pedoman perilaku yang jelas dan mengkomunikasikan kepada karyawan.</p> <p>30. Membuat alur komunikasi terbuka bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran perilaku yang tidak pantas.</p>	28-30
	Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	<p>31. Menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pedoman dan peraturan yang berlaku di lembaga zakat.</p> <p>32. Berusaha memberikan pelayanan yang baik kepada setiap pengunjung yang datang.</p>	31-32
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Kemampuan	<p>33. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi di lembaga zakat.</p> <p>34. Memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan.</p> <p>35. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan.</p>	33-35
	Meningkatkan hasil yang dicapai	<p>36. Aktif mencari cara dalam meningkatkan kemampuan kerja untuk mencapai hasil yang baik.</p> <p>37. Berkontribusi aktif dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan.</p>	36-37

	Semangat kerja	38. Termotivasi dan bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaan lembaga. 39. Membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja, saling mendukung.	38-39
	Pengembangan diri	40. Memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri. 41. Melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan hari ini dibandingkan hari kemarin.	40-41
	Mutu	42. Meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. 43. Lembaga memotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya.	42-43
	Efisiensi	44. Adanya dorongan untuk bertindak produktif dan efisiensi. 45. Menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien. 46. Fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan.	44-46

Jawaban dari setiap item instrumen dapat berupa kata-kata sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Penilaian Jawaban

1) Sangat Setuju (SS) = 5	1) Sangat Baik (SB) = 5
2) Setuju (S) = 4	2) Baik (B) = 4
3) Ragu-ragu (RR) = 3	3) Cukup Baik (CB) = 3
4) Tidak Setuju (TS) = 2	4) Tidak Baik (TB) = 2
5) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1	5) Sangat Tidak Baik (STB) = 1

Sumber: Sugiyono

Instrumen penelitian ini dapat dinyatakan baik apabila valid dan reliabel. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Untuk mengetahui tingkatan pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana sebuah alat ukur bisa mengukur apa yang perlu diukur. Apabila instrumen yang diukur valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid.⁶⁹

Perhitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan *r product moment*. Dalam melakukan uji validitas, teknik yang digunakan adalah teknik *korelasi product moment* dengan langkah-langkah sebagai berikut:⁷⁰

- a) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau *indicator* tersebut dinyatakan valid atau $\text{sig} < 0.05$.
- b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau $\text{sig} > 0.05$.

⁶⁹ Nikolaus Duli, *Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPS* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm.103.

⁷⁰ Ibid.hlm.105.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Human Capital (X1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,574	0,254	Valid
2.	0,718	0,254	Valid
3.	0,642	0,254	Valid
4.	0,619	0,254	Valid
5.	0,437	0,254	Valid
6.	0,437	0,254	Valid
7.	0,565	0,254	Valid
8.	0,681	0,254	Valid
9.	0,582	0,254	Valid
10.	0,501	0,254	Valid
11.	0,392	0,254	Valid

Sumber Data: *Output SPSS 26*

Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,733	0,254	Valid
2.	0,743	0,254	Valid
3.	0,794	0,254	Valid
4.	0,705	0,254	Valid
5.	0,791	0,254	Valid
6.	0,780	0,254	Valid
7.	0,621	0,254	Valid
8.	0,592	0,254	Valid
9.	0,559	0,254	Valid
10.	0,697	0,254	Valid

Sumber Data: *Output SPSS 26*

Tabel 1. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X3)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,407	0,254	Valid
2.	0,550	0,254	Valid
3.	0,721	0,254	Valid
4.	0,790	0,254	Valid
5.	0,743	0,254	Valid
6.	0,826	0,254	Valid
7.	0,828	0,254	Valid
8.	0,747	0,254	Valid

9.	0,798	0,254	Valid
10.	0,716	0,254	Valid
11.	0,644	0,254	Valid

Sumber Data: Ouput SPSS 26

Tabel 3. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,597	0,254	Valid
2.	0,399	0,254	Valid
3.	0,535	0,254	Valid
4.	0,600	0,254	Valid
5.	0,495	0,254	Valid
6.	0,624	0,254	Valid
7.	0,453	0,254	Valid
8.	0,592	0,254	Valid
9.	0,385	0,254	Valid
10.	0,342	0,254	Valid
11.	0,347	0,254	Valid
12.	0,326	0,254	Valid
13.	0,307	0,254	Valid
14.	0,321	0,254	Valid

Sumber Data: Output SPSS 26

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana konsistensi dari sebuah pengukuran yang dilakukan beberapa kali.⁷¹

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya dilakukan masing-masing variabel pada lembar kerja yang

⁷¹ Amos Noerlaka, *Metode Penelitian Dan Statistik* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), hlm.119.

berbeda. Uji realibilitas yang digunakan dalam penelitian ini melalui aplikasi SPSS dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* yang bertujuan untuk mengetahui suatu indikator yang reliabel atau tidak reliabel. Kriteria dari pengujian reliabilitas ini sebagai berikut:⁷²

- a) Jika nilai *cronbach's alpha* > tingkat signifikan atau 0.6, maka instrumen dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b) Jika nilai *cronbach's alpha* < tingkat signifikan atau 0.6, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 3. 1 Hasil Uji Reliabilitis

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Minimal Nilai Cronch Alpha	Keterangan
<i>Human Capital</i> (X1)	0,781	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,886	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,892	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,703	0,60	Reliabel

Sumber Data: *Output SPSS 26*

⁷² Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS* (Semarang: C.V. Andi Offser, 2005), hlm.72.

F. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Asumsi dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data yang dikumpulkan berasal dari distribusi normal atau populasi yang normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS melalui *Kolmogorov Smirnov*. Melalui regresi yang baik tentunya harus disertai dengan analisis grafik dan uji statistik yang memenuhi ketentuan sebagai berikut: ⁷³

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka terdistribusi secara normal
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdistribusi secara normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas bisa diuji dengan scatter plot (diagram pencar) seperti yang digunakan untuk data outlier, dengan memberi tambahan garis regresi. Dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dan dua variabel dapat dikatakan linear apabila signifikansi kurang dari

⁷³ M. Nursalim, *Belajar Mudah & Praktis Analisis Data Dengan SPSS Dan JASP* (Bandar Lampung: CV. Madani Jaya, 2022), hlm.22.

0,05, adapun dalam teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation For Linearity*) lebih dari 0,05.⁷⁴

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam konteks ini, bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami ketidakseragaman varian residual antar pengamatan, dikarenakan model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji koefisien spearman's Rho. Dalam proses pengambilan keputusan dasarnya adalah menilai probabilitas dengan mempertimbangkan ketentuan yang ditetapkan, yaitu sebagai berikut: ⁷⁵

- Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak ada Heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka ada Heteroskedestisitas.

⁷⁴ Rochamat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Da Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: Wade Grup, 2016).94.

⁷⁵ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Medan: Penerbit KBM Indonesia, 2021), hlm.69-70.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolerasi digunakan untuk menguji variabel bebas, dimana korelasi antar variabel bebas dilihat. Jika terdapat dua variabel bebas berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh salah satu variabel saja. Penilaian terhadap Multikolinieritas sering kali dilakukan dengan melihat nilai *tolerance*. Dalam pengambilan keputusannya dapat dilakukan dengan dua cara yakni sebagai berikut:⁷⁶

1. Melihat nilai *tolerance*

- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi Multikolinearitas
- Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi Multikolinearitas

2. Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi Multikolinearitas
- Jika nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi Multikolinieritas

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan ketika data terkumpul dari responden. Dalam analisis data kegiatan yang dilakukan yaitu pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel-variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan dalam

⁷⁶ Duli, *Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPS*, hlm.120.

menjawab masalah dan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa atau mengetahui data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁷⁷ Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai suatu data, seperti jumlah data, nilai rata-rata, nilai minimum, maksimum, dan standar deviasi.⁷⁸ Teknik analisis dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan mengenai hubungan variabel yaitu *Human Capital* (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Terdapat tiga hal yang disajikan dalam analisis deskriptif diantaranya:

- a. Analisis mengenai karakteristik dari responden yang terdiri dari karyawan yang terdapat di beberapa lembaga yaitu BAZNAS, LAZ PERSIS, LAZISMU, LAZISNU, dan DT PEDULI.
- b. Penelitian ini memiliki empat data yaitu variabel *Human Capital*, Kepemimpinan, Disiplin kerja, terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Data ini selanjutnya diolah dengan menggunakan

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm.226

⁷⁸ Duwi Priyanto, *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS & Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews* (Yogyakarta: Cahaya Harapan, 2022), hlm.90.

analisis deskriptif statistik, sehingga diperoleh nilai minimum, nilai maksimum, nilai median, dan standar deviasi.

- c. Analisis ini menggambarkan jawaban responden dari kusioner yang diajukan. Pada bagian ini peneliti akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1-3

Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel, peneliti menggunakan beberapa metode untuk uji hipotesis, diantaranya sebagai berikut:

1) Koefisien Korelasi Sederhana

Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengukur seberapa erat kaitan antara dua variabel dan untuk menentukan arah hubungan diantara keduanya. Korelasi sederhana dalam penelitian ini menunjukkan hubungan masing-masing antara variabel human capital, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan.

Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, jika nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel tersebut semakin kuat, sebaliknya jika nilai mendekati 0 berarti

hubungan antara dua variabel tersebut semakin lemah.⁷⁹ Dalam menguji validitas instrumen penelitian, hubungan tersebut diukur dengan korelasi produk moment menggunakan SPSS 26. Untuk menginterpretasi hubungan tersebut, maka dapat digunakan pedoman seperti berikut:⁸⁰

Tabel 3. 6 Interpretasi Korelasi

Interval	Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

2) Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana berguna untuk menduga nilai variabel respon (variabel independen) berdasarkan variabel yang sudah diketahui atau diasumsikan memiliki korelasi (variabel dependen).⁸¹ Dalam penelitian ini, regresi linear sederhana diolah dengan menggunakan SPSS 26.

⁷⁹ Ce Gunawan, *Mahir Mengenai SPSS (Mudah Mengolah Data Dg IBM SPSS Statistic 25)* (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2019), hlm.168

⁸⁰ Siti Romlah and Ivan Fanani Qomussudin, *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0* (Yogyakarta: Deepublish, 2021), hlm.60.

⁸¹ Sigit Nugroho, *Dasar-Dasar Metode Statistik* (Jakarta: PT Grasindo, 2008).125

Rumus persamaan regresi sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut:⁸²

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel Independen

A = konstanta (jika nilai X sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b = Koefisien regresi

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 . Koefisien determinasi dalam model regresi jika nilai terus menurun atau mendekati 0 maka menunjukkan bahwa pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Sebaliknya, jika nilai mendekati 100% maka menandakan pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar.⁸³

Untuk melihat besar pengaruh *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

⁸² Sahir, *Metodologi Penelitian.*, hlm.52.

⁸³ Ibid. hlm.54.

karyawan maka dapat dicari dengan menggunakan koefisien determinasi yang diolah dengan bantuan aplikasi SPSS 26.

4) Uji Signifikan (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara individual setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dengan memeriksa koefisien regresi secara parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:⁸⁴

H0: jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen

H1: jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen

b. Uji Hipotesis 4

a. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya tingkat hubungan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.⁸⁵ Korelasi ganda ini menunjukkan hubungan antara variabel *human capital* (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26.

⁸⁴ Ibid.53.

⁸⁵ Yusuf Wibisono, *Metode Statistik* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015).598.

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan secara simultan untuk meneliti dampak dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap suatu variabel terikat (dependen), yang semuanya memiliki skala interval.⁸⁶ Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (*human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan).

Rumus persamaan regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut:⁸⁷

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X₁, X₂, X₃ = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

c. Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R². Koefisien determinasi dalam model regresi jika nilai terus menurun atau mendekati 0 maka

⁸⁶ Jonathan Sarwono, *Statistik Itu Mudah: Pandua Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2009), hlm.210.

⁸⁷ Sahir, *Metodologi Penelitian*. hlm.52.

menunjukkan bahwa pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Sebaliknya, jika nilai mendekati 100% maka menandakan pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar.⁸⁸

Untuk melihat besar pengaruh *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka dapat dicari dengan menggunakan koefisien determinasi yang diolah dengan bantuan aplikasi SPSS 26.

d. Uji Signifikan (Uji F)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau menguji signifikansi model regresi.⁸⁹ Uji F ini dicoba dengan metode menyamakan angka F hitung dengan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ di mana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel. Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:⁹⁰

H0: variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya

H1: variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

⁸⁸ Ibid.54.

⁸⁹ Ulber Silsilahi, *Metodologi Analisis Data Dan Interpretasi Hasil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), hlm.298

⁹⁰ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Medan: Penerbit KBM Indonesia, 2021), hlm.56.

H. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Tempat yang dijadikan lokasi penelitian ini yaitu lembaga zakat di Kota Tasikmalaya diantaranya BAZNAS, LAZ PERSIS, LAZISMU, LAZISNU, dan DT. PEDULI.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini kurang lebih selama 10 (sepuluh) bulan dimulai dari bulan Oktober 2023 sampai bulan Juli 2024. Adapun bentuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. 7 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Periode 2023				Periode 2024						
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1.	Surat Keputusan Pembimbing											
2.	Penyusunan Usulan Penelitian											
3.	Seminar Usulan Penelitian											
4.	Pelaksanaan Penelitian a. Pengumpulan data b. Pengelolaan data											
5.	Pelaporan a. Penyusunan											

