

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

3.1.1 Variabel Penelitian

Pada penelitian ini menganalisis dua variabel untuk diteliti, diantaranya variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu ***employee engagement* (X1)** dan ***work-life balance* (X2)**. Sementara, untuk variabel terikat (*Dependent Variable*) yang dalam penelitian ini adalah **kinerja karyawan (Y)**.

3.1.2 Unit Analisis

Unit analisis pada penelitian ini meliputi seluruh karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat yang terletak di Jl. Wastukencana No. 17, Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat.

3.2. Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian ialah pendekatan ilmiah yang diterapkan untuk mengumpulkan data-data dengan mempunyai tujuan dan manfaat yang positif. Berdasarkan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terkait “Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan” maka diterapkan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini memungkinkan mengidentifikasi adanya hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga hasilnya memberikan kesimpulan dan gambaran lebih terperinci terkait variabel yang diteliti.

Pendekatan kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019) umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu secara acak. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian seperti kuesioner, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Selanjutnya, menurut (Sugiyono, 2019) metode deskriptif merupakan pendekatan yang memiliki fokus pada penyajian gambaran terkait satu atau lebih variabel secara terpisah. Tujuannya adalah untuk menghasilkan deskripsi yang faktual, sistematis dan akurat terkait hubungan antara fenomena yang diteliti.

Sementara itu, metode verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk melakukan pengujian pada hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, penelitian ini akan menguji Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan DKP Provinsi Jawa Barat melalui pengumpulan data serta perhitungan statistik.

3.2.2 Desain Penelitian

Sementara itu, penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas yang bertujuan untuk melihat hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini mengetahui Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan DKP Provinsib Jawa Barat.

3.3. Operasional Variabel

Tabel 3. 1
Operasional Variabel *Employee Engagement* (XI)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|---|---|-----------------------------|---|---------|
| <p><i>Employee Engagement</i> (XI)</p> <p>Suatu keadaan pada individu yang mempunyai pikiran positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan (Bakker & Leiter, 2010)</p> | <i>Vigor</i> | Energi saat bekerja | Tingkat semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan | Ordinal |
| | | | Tingkat ketekunan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan | Ordinal |
| | | Ketahanan saat bekerja | Tingkat ketahanan mental karyawan dalam bekerja | Ordinal |
| | | | Tingkat ketahanan fisik karyawan dalam bekerja | Ordinal |
| | | | Tingkat kemampuan karyawan bekerja dalam jangka waktu yang lama | Ordinal |
| | | Mampu menghadapi kesulitan | Tingkat kemampuan karyawan mengatasi kesulitan pekerjaan | Ordinal |
| | Tingkat kemampuan karyawan mencari solusi dalam masalah pekerjaan | | Ordinal | |
| | <i>Dedication</i> | Antusias terhadap pekerjaan | Tingkat antusiasme karyawan dalam melaksanakan pekerjaan | Ordinal |
| | | | Tingkat keaktifan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan | Ordinal |

| | | | | |
|--|-------------------|---------------------------------------|--|---------|
| | | Rasa bangga terhadap pekerjaan | Tingkat rasa bangga karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal |
| | | | Tingkat rasa bermakna karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal |
| | | Rasa tertantang karyawan | Tingkat tekad karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya | Ordinal |
| | | | Tingkat tekad karyawan dalam bereksplorasi terhadap pekerjaannya | Ordinal |
| | <i>Absorption</i> | Berkonsentrasi secara penuh | Tingkat kefokusannya karyawan dalam bekerja | Ordinal |
| | | | Tingkat komitmen karyawan dalam bekerja | Ordinal |
| | | Tidak terpisahkan dengan pekerjaannya | Tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan | Ordinal |
| | | | Tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan | Ordinal |

Tabel 3. 2

Operasional Variabel *Work-Life Balance* (X2)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|---|----------------------------|------------------------|---|---------|
| <i>Work-Life Balance</i> (X2) Tingkat keterlibatan atau kesesuaian yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan individu. (Hudson, 2005) | <i>Time balance</i> | Ketersediaan waktu | Tingkat ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan | Ordinal |
| | | | Tingkat ketersediaan waktu untuk keluarga | Ordinal |
| | | | Tingkat ketersediaan waktu untuk melakukan kegiatan pribadi | Ordinal |
| | | Pembagian waktu | Tingkat kemudahan membagi waktu antara pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi | Ordinal |
| | <i>Involvement balance</i> | Keterlibatan emosional | Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diterima | Ordinal |
| | | | Tingkat pembagian keterlibatan peran dalam pekerjaan dan keluarga | Ordinal |
| | | Komitmen | Tingkat komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyeimbangkannya dengan kehidupan pribadi | Ordinal |

| | | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------|--|---------|
| | | | Tingkat kemampuan anda memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi | Ordinal |
| | <i>Satisfaction balance</i> | Pemenuhan harapan | Tingkat kepuasan karena adanya dukungan dari keluarga saat bekerja | Ordinal |
| | | Kepuasan diri sendiri | Tingkat kepuasan terhadap hasil yang didapat dari pekerjaan | Ordinal |

Tabel 3.3

Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|---|-----------------------------|-----------------------------|--|---------|
| Kinerja Karyawan (Y) Catatan terkait hasil yang diperoleh dari fungsi atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu tertentu. (Bernardin & Russel, 2013) | <i>Quality</i> | Ketepatan hasil pekerjaan | Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan | Ordinal |
| | | | Tingkat kerapihan hasil pekerjaan | Ordinal |
| | | Ketelitian dalam bekerja | Tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal |
| | | | Tingkat ketelitian karyawan dalam menggunakan fasilitas | Ordinal |
| | <i>Quantity</i> | Jumlah yang dihasilkan | Tingkat kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target | Ordinal |
| | | | Tingkat pencapaian kerja yang sesuai atau melebihi target dalam kurun waktu tertentu | Ordinal |
| | <i>Timeliness</i> | Ketepatan waktu | Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan | Ordinal |
| | | | Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja dengan tepat waktu | Ordinal |
| | | | Tingkat efektivitas kerja karyawan | Ordinal |
| | <i>Cost-Effectiveness</i> | Penggunaan biaya dan sarana | Tingkat efisiensi pemeliharaan fasilitas perusahaan oleh karyawan | Ordinal |
| | | | Tingkat pemakaian sarana/fasilitas di perusahaan | Ordinal |
| | <i>Need For Supervision</i> | Sikap mandiri bekerja | Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri | Ordinal |

| | | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|--|---------|
| | | | Tingkat perlunya pengawasan karyawan dari atasan | Ordinal |
| | <i>Interpersonal Impact</i> | Hubungan dengan rekan kerja | Tingkat kepercayaan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal |
| | | | Tingkat hubungan dengan rekan kerja | Ordinal |

3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Adapun beberapa sumber pada penelitian ini, diperoleh dari data berikut:

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2019) sumber data primer diartikan sebagai data yang diperoleh langsung dari sumber yang memberikan informasi kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, sumber data primer didapat secara langsung dari perusahaan melalui wawancara, observasi langsung serta kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di DKP Provinsi Jawa Barat.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini, sumber data sekunder yang didapatkan dari dokumen atau laporan perusahaan, jurnal dan buku yang relevan, serta informasi lain dengan topik dan permasalahan serupa yang dibahas dalam penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Terkait pengumpulan data, peneliti menerapkan berbagai teknik, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan observasi secara langsung terhadap karyawan DKP Provinsi Jawa Barat untuk mengumpulkan data yang diperlukan dengan menerapkan metode:

a. Wawancara

Metode ini dilakukan melalui pengajuan sejumlah pertanyaan kepada salah seorang karyawan untuk memperoleh informasi lebih mendalam mengenai permasalahan ataupun hal yang terjadi berdasarkan pandangan dan pengetahuan dari karyawan tersebut.

b. Kuesioner

Metode ini berupa pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan tertulis secara langsung kepada responden yang relevan, melalui penyebaran kuesioner atau angket penelitian.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan mengakses serta memahami beragam laporan ataupun dokumen, referensi, jurnal dan buku yang relevan, serta sumber literatur lainnya yang sejalan dengan topik permasalahan yang dikaji yaitu *employee engagement*, *work-life balance*, dan kinerja karyawan.

3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah atau area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang telah dilakukan penetapan sebelumnya oleh peneliti dan kemudian akan diteliti untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari karyawan DKP Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 215 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel ialah sebagian kecil dari total populasi yang berfungsi sebagai sumber data dan mewakili karakteristik populasi tersebut. DKP Provinsi Jawa Barat memiliki karyawan sebanyak 215 orang. Rumus slovin digunakan dalam penelitian ini untuk menetapkan ukuran sampel. Berikut perhitungannya:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{215}{1 + 215(0,1)^2}$$

$$n = 68,25$$

Keterangan :

n = Ukuran dari dSampel

N = Ukuran dari Populasi

e = *margin of error* (e = 0,1)

Berdasarkan dari perhitungan sampel yang telah dilakukan, maka didapatkan jumlah n atau ukuran sampel sebanyak 68,25. Untuk mempermudah perhitungan maka peneliti membulatkannya menjadi 68 karyawan DKP Provinsi Jawa Barat.

3.5.3 Teknik Sampling

Teknik penarikan sampel diartikan sebagai metode untuk menetapkan sampel yang akan digunakan. *Probability sampling* merupakan teknik yang digunakan pada penelitian ini. Teknik ini memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki jumlah peluang yang serupa untuk dijadikan sampel secara acak tanpa melihat strata pada populasi tersebut. (Sugiyono, 2019).

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas fungsinya untuk mengukur tingkat keakuratan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang telah dikumpulkan. (Sugiyono, 2019). Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas juga dapat digunakan untuk mengukur tingkat keabsahan atau kevalidan suatu instrument. Uji validitas juga ditujukan untuk menghapus pernyataan yang tidak relevan.

Adapun uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikemukakan oleh Kark Pearson. Berikut perhitungannya:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} - \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Skor yang diperoleh

Y = Skor keseluruhan

ΣX = Jumlah skor keseluruhan pada distribusi X

ΣY = Jumlah skor keseluruhan pada distribusi Y

ΣX^2 = Jumlah skor distribusi X

ΣY^2 = Jumlah skor distribusi Y

N = Jumlah keseluruhan responden

Nike Nurul Rasyidah, 2024

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pengujian validitas mengkorelasikan skor tiap item dengan skor keseluruhannya. selanjutnya hasil pengujian yang didapat diterapkan untuk menentukan item kusioner yang valid ataupun tidak. Keputusan pengujian validitas memiliki ketentuan diantaranya:

1. Nilai t dilakukan perbandingan dengan harga tabel dk = n-2 dengan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$.
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka aitem pernyataan dinyatakan valid.
3. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka aitem pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.4

Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r

| Besarnya Nilai r | Interprestasi |
|----------------------|---------------|
| Antara 0,800 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| Antara 0,600 – 0,800 | Tinggi |
| Antara 0,400 – 0,600 | Sedang |
| Antara 0,200 – 0,400 | Rendah |
| Antara 0,000 – 0,200 | Sangat Rendah |

Selanjutnya untuk melakukan uji validitas maka peneliti menyebarkan 30 kuesioner secara acak kepada karyawan DKP Provinsi Jawa Barat, lalu dilakukan pengujian menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 29.0 for windows. Berikut hasil yang didapatkan:

Tabel 3. 5

Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (*Employee Engagement*)

| Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|--------------------|-------------------|--------------|
| 0,590 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,639 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,674 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,608 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,554 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,673 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,659 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,686 | 0,361 | <i>Valid</i> |

| | | |
|-------|-------|--------------|
| 0,792 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,724 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,716 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,756 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,697 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,553 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,536 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,508 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,664 | 0,361 | <i>Valid</i> |

Tabel 3. 6

Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (*Work-Life Balance*)

| Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|--------------------|-------------------|--------------|
| 0,695 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,738 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,904 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,725 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,748 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,798 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,745 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,712 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,469 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,576 | 0,361 | <i>Valid</i> |

Tabel 3. 7

Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (*Kinerja*)

| Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|--------------------|-------------------|--------------|
| 0,759 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,764 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,548 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,698 | 0,361 | <i>Valid</i> |

| | | |
|-------|-------|--------------|
| 0,376 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,549 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,504 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,591 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,639 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,764 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,807 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,762 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,572 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,741 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 0,602 | 0,361 | <i>Valid</i> |

Dilakukan pengujian validitas instrumen dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) n-2. Pengujian ini membuahkan nilai r_{tabel} . Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa semua aitem pernyataan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} . Dengan demikian pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan sebagai alat ukur.

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) bertujuan untuk mengetahui bahwa alat pengumpul data dapat menunjukkan hasil dengan tingkat akurasi, ketepatan, konsistensi yang tinggi meskipun dilakukan berulang kali.

Koefisien Alpha Cronbach (Ca) digunakan sebagai metode reliabilitas pada penelitian ini. Adapun perhitungan untuk mengukur reliabilitas yaitu sebagai berikut:

$$C_{\sigma} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{(\sigma t)} \right)$$

Keterangan:

C_{σ} = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya jumlah butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah keseluruhan varians skor dalam masing-masing item pernyataan

σ^2 = Varians keseluruhan skor

Nike Nurul Rasyidah, 2024

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sementara rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{n}\right)^2}{n}$$

Keterangan:

C_a = Varians

K = Jumlah skor keseluruhan

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor keseluruhan

N = Jumlah keseluruhan responden

Instrumen penelitian dianggap memadai jika nilai *Alpha Cronbach* sama dengan atau lebih besar dari 0,70. Keputusan mengenai uji reliabilitas diambil berdasarkan kriteria berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti aitem pernyataan dikatakan reliabel
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item pernyataan dikatakan tidak reliabel

Tabel 3. 8

Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

| No | Variabel | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|----------------------------|--------------|-------------|-----------------|
| 1 | <i>Employee Engagement</i> | 0,913 | 0,70 | <i>Reliabel</i> |
| 2 | <i>Work-Life Balance</i> | 0,894 | 0,70 | <i>Reliabel</i> |
| 3 | Kinerja | 0,901 | 0,70 | <i>Reliabel</i> |

Berdasarkan pada hasil uji realibilitas, disimpulkan bahwa skor reliabilitas r_{hitung} untuk variabel *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, dan Kinerja lebih besar daripada nilai r_{tabel} yang berjumlah 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

3.7. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Melakukan pengolahan data adalah hal yang dilakukan setelah data telah terkumpul. Secara umum langkah yang dilakukan meliputi:

1. *Editing*, adalah proses melakukan pemeriksaan untuk memastikan bahwa kuesioner, identitas responden, serta data yang dikumpulkan sudah selaras dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

Nike Nurul Rasyidah, 2024

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. *Coding*, yaitu proses pemberian skor pada masing-masing opsi dengan menggunakan skala *likert* lima klasifikasi. Untuk tanggapan positif ditetapkan skor dengan skala 5-4-3-2-1, sedangkan tanggapan negatif yaitu dengan skala 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 9

Kriteria Bobot Nilai Alternatif

| Pilihan Jawaban | Bobot Pertanyaan |
|---|------------------|
| Sangat tinggi/sangat baik/sangat setuju/ sangat sesuai/selalu/tidak pernah | 5 |
| Tinggi/baik/setuju/sesuai/sering/yakin | 4 |
| Sedang/kurang setuju/kadang – kadang/ cukup | 3 |
| Rendah/buruk/tidak setuju/tidak sesuai/ jarang | 2 |
| Sangat rendah/sangat buruk/sangat tidak setuju/sangat tidak sesuai/tidak pernah | 1 |

3. *Tabulating*, adalah proses menghitung hasil skor dan menyajikannya dalam tabel rekapitulasi secara keseluruhan.

Tabel 3. 10

Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

| Responden | Skor Item | | | |
|-----------|-----------|---|-----|---|
| | 1 | 2 | ... | N |
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| ... | | | | |
| N | | | | |

4. Analisis Deskriptif, yaitu melakukan deskripsi hasil skor yang diperoleh pada variabel X dan Y.
5. Analisis verifikatif, yaitu digunakan untuk memaparkan pertanyaan mengenai pengaruh variabel X terhadap varibael Y, dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Intervals*).

3.7.2 *Method of Successive Intervals* (MSI)

Method of Successive Interval (MSI) adalah metode untuk mengubah sebuah data dari skala ordinal menjadi skala interval, sehingga memungkinkan penggunaan statistik parametrik dalam analisis data. Berikut langkah dalam proses transformasi data:

Nike Nurul Rasyidah, 2024

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Perhatikan tiap butir yang tersedia;
2. Untuk setiap butir tersebut tetapkan jumlah responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi;
3. Setiap frekuensi akan dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut dengan proporsi;
4. Hitung proporsi kumulatif;
5. Menggunakan tabel distribusi normal, tentukan nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang telah diperoleh;
6. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
7. Tetapkan nilai skala (*skala value*) dengan menggunakan rumus berikut;

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

8. Transformasi nilai ditentukan dengan menggunakan rumus;

$$Y = NS = k \quad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Jika diinterpretasikan dalam tabel, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3. 11

Transformasi Data Ordinal ke Interval

| Kriteria | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|---|---|---|---|---|
| Frekuensi | | | | | |
| Proporsi | | | | | |
| Proporsi Kumulatif | | | | | |
| Nilai | | | | | |
| Skala Value | | | | | |

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada penelitian ini yang berfungsi untuk memeriksa apakah data distribusi normal pada variabel bebas dan terikat. P-plot dan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah metode yang digunakan. Berikut adalah ketentuan untuk metode p-plot:

1. Jika data terdistribusi mengikuti garis disepanjang diagonal dan bergerak dari sudut kiri ke bawah sudut kanan atas maka data dinyatakan normal.
2. Data dinyatakan tidak distribusi normal jika tersebar dan bergerak jauh dari garis dan tidak mengikuti pola diagonal.

Sementara itu menurut metode *Kolmogorov-Smirnov*, data dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan dikatakan tidak normal jika $< 0,05$.

Nike Nurul Rasyidah, 2024

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.7.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa perbedaan dalam variansi residual antara satu pengamatan dan yang lainnya. Hal ini dilakukan menggunakan *scatter plot* untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.7.5 Analisis Korelasi

Dilakukan analisis koefisien korelasi setelah data terkumpul, yang fungsinya untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diteliti. Korelasi *product moment* dipilih sebagai metode pada penelitian ini untuk mencari hubungan antar variabel dan menguji hipotesis apabila data berbentuk interval ataupun rasio. Berikut adalah rumus yang digunakan:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} - \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- X = Skor yang didapatkan
- Y = Skor total keseluruhan
- ΣX = Jumlah skor pada distribusi X
- ΣY = Jumlah skor pada distribusi Y
- ΣX^2 = Jumlah kuadrat pada skor distribusi X
- ΣY^2 = Jumlah kuadrat pada skor distribusi Y
- N = Total dari responden

Hubungan positif dan negatif adalah tipe hubungan antara variabel. Dikatakan positif jika peningkatan (penurunan) pada variabel X diikuti oleh peningkatan (penurunan) pada variabel Y. Digunakan koefisien korelasi I untuk mengukur seberapa kuat hubungan X dan Y. Nilainya berkisar antara -1 hingga 1, seperti yang dijelaskan dibawah ini:

- a. Jika $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel positif dan sangat kuat.
- b. Jika $r = -1$, maka korelasi antara kedua variabel negatif dan sangat kuat.
- c. Jika $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi variabel sangat lemah atau tidak ada sama sekali.

Nike Nurul Rasyidah, 2024

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3. 12
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 1,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

3.7.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen (naik atau turun) berdasarkan perubahan dari nilai dari dua ataupun lebih variabel independent sebagai faktor prediktor. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan syarat pertama yang dilakukan sebelum analisis regresi ganda, yang bertujuan memeriksa apakah data terdistribusi secara normal. Menurut (Sugiyono, 2019) jika data tidak terdistribusi normal, maka pengujian hipotesis tidak dapat dilakukan menggunakan metode statistik parametrik. Nilai-nilai ekstrim dalam data sering berdampak pada pelanggaran asumsi normalitas. Jika data terdistrusi normal, maka populasi dari mana data diambil berdistribusi normal dan analisis regresi linear berganda dapat diterapkan.

2. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis dua variabel *independent*, yaitu *Employee Engagement* (X1) dan *Work-life balance* (X2), serta variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi dapat dilakukan setelah data ditransformasi menjadi skala interval, ini bertujuan untuk memprediksi hubungan antara pasangan variabel. Perhitungan untuk persamaan regresi adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel tidak bebas

a = Bilangan berkonstanta

b = Koefisien arah garis

X₁ = Subjek pada variabel *independent* yang memiliki nilai tertentu

Nike Nurul Rasyidah, 2024

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

X_2 = Subjek pada variabel *dependent* yang memiliki nilai tertentu

Berikut cara yang dilakukan dalam analisis regresi linier berganda::

- Mencari harga-harga yang digunakan dalam perhitungan koefisien a , b_1 , dan b_2 sebagai berikut:
 - a. $\sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$
 - b. $\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$
 - c. $\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

- Setelah didapatkan, langkah berikutnya adalah melakukan perhitungan korelasi ganda antar variabel menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{y(1,2)} = \frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{\sum X^2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

- Selanjutnya dilakukan uji regresi *multiple* yaitu menghitung nilai F_{hitung} dan membandingkan dengan nilai F_{tabel} .
- Dilakukan uji signifikansi parsial pada tahap terakhir untuk mengevaluasi pengaruh tiap variabel dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} .

3.8. Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T)

Pengujian hipotesis adalah langkah terakhir dalam analisis data yang bertujuan mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Berikut rumus uji F yang digunakan untuk menguji secara simultan sebagai berikut:

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - 1 - k)}$$

Keterangan :

- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka koefisien korelasi ganda dianggap signifikan dan dapat digunakan untuk semua populasi. Adapun kriteria penolakan hipotesisnya yaitu:

- a. Taraf signifikansi 0,005 dengan derajat kebebasan $dk = (n - k - 1)$

- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
 c. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Secara statistik, proses pengambilan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis kedua

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis Ketiga

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* dan *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* dan *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial, sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

Keterangan :

- t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = $n-2$
 r = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)
 n = Banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $N - 2$
 b. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
 c. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.