

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Subjek Penelitian**

##### **3.1.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua variabel independent yaitu (X1) implementasi strategi yang dibentuk oleh dimensi vertical fit dengan indikator pengukuran Tingkat kompetitif pada setiap program strategi, tingkat kelayakan siklus setiap program, dan tingkat konfigurasi anggaran strategis, serta dimensi horizontal fit dengan indikator pengukuran tingkat konsistensi kebijakan, tingkat koherensi, dan tingkat integrasi pada setiap fungsi-fungsi perusahaan.

Kemudian, (X2) implementasi desain organisasi yang dibentuk oleh dimensi alokasi pekerjaan dengan indikator pengukuran tingkat identifikasi pembagian tugas dan tingkat spesialisasi pekerjaan, dimensi tingkat struktur dengan indikator pengukuran tingkat struktur hierarki dan tingkat kesempatan karyawan untuk naik pada hierarki organisasi, dimensi rentang kendali dengan indikator pengukuran tingkat kemampuan manajerial, tingkat efektivitas komunikasi, dan tingkat efektivitas pendelegasian tugas, dimensi satu orang satu atasan dengan indikator pengukuran tingkat kejelasan administrasi tanggung jawab dan tingkat terjadinya konflik akibat adanya perintah yang bertentangan, dimensi desentralisasi dengan indikator pengukuran tingkat intensitas Keputusan dan tingkat responsivitas dalam merespon perubahan eksternal, serta dimensi relevansi dengan indikator pengukuran tingkat kesesuaian struktur dengan tuntutan lingkungan bisnis dan tingkat adaptabilitas kemampuan dalam perubahan eksternal dan internal.

Variabel independent untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu (Y) kinerja karyawan yang dibentuk oleh dimensi perencanaan dengan indikator pengukuran tingkat pendefinisian peran anggota, tingkat penentuan tujuan, dan tingkat persetujuan pada perencanaan yang dibuat, dimensi pemantauan yang dibuat dengan indikator pengukuran tingkat pemantauan kinerja,

tingkat pemberian umpan balik, tingkat intensitas pembinaan, dan tingkat responsivitas penanganan kinerja karyawan, serta dimensi peninjauan dengan indikator tingkat intensitas peninjauan kinerja, tingkat intensitas evaluasi kinerja, dan tingkat transparansi hasil kinerja.

Pada penelitian ini menggunakan variabel mediasi yaitu (M) *Employee engagement* yang dibentuk oleh dimensi keterlibatan intelektual dengan indikator pengukuran tingkat komitmen secara kognitif dan tingkat inisiatif proaktif karyawan, dimensi keterlibatan afektif dengan indikator pengukuran tingkat kepuasan kerja, tingkat motivasi yang berasal dari diri karyawan, dan tingkat kontrol emosi, serta dimensi keterlibatan sosial dengan indikator pengukuran tingkat kolaborasi hasil kerja tim dan tingkat partisipasi karyawan untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung dari variabel independent terhadap variabel dependent.

### **3.1.2 Subjek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang dijadikan subjek populasi adalah karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta. Populasi karyawan tersebar dalam beberapa jenis kawasan objek wisata seperti wisata buatan, wisata alam, wisata bahari, dan wisata budaya. Karyawan wisata yang berstatus aktif bekerja menjadi responden dalam penelitian.

### **3.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Kulon Progo yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Lokasi penelitian tersebut dengan pertimbangan karena daerah tersebut merupakan ibukota terluas kedua yang ada di D.I. Yogyakarta dari kelima ibukota yang ada di provinsi tersebut. Area penelitian adalah lokasi wisata yang ada di daerah Kulon Progo, peneliti melakukan dengan memberikan angket untuk diisi secara langsung oleh karyawan wisata. Hal tersebut menggunakan pendekatan manajemen sumberdaya manusia.

Penelitian dilakukan pada tanggal 17 Juli 2023 – 10 Agustus 2023 setelah mendapatkan persetujuan dosen pembimbing dengan segala kelayakan untuk dilakukannya penelitian ini. Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode

*crosssectional* yaitu metode penelitian dengan mempelajari objek dalam suatu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam kurun waktu jangka panjang.

### **3.3 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. Cara atau teknik ilmiah untuk memperoleh data kuantitatif dengan tujuan penelitian yang dibuat berdasarkan ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Data yang diperoleh melalui penelitian sebagai data empiris. Pada data tersebut harus memiliki kriteria data yang valid, reliabel, dan objektif. Hasil penelitian yang akan dilakukan diharapkan akan dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, mengantisipasi, hingga untuk pengambilan keputusan dalam pengelolaan wisata dengan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian untuk keberlanjutan usaha (Kurniawan. A. W, Puspataningtyas. Z. 2016:11)

Priyono (2016:36) penelitian dengan pendekatan kuantitatif bertujuan agar mendapatkan hasil penelitian eksplanasi . Penelitian eksplanasi menjelaskan terkait alasan suatu kejadian atau gejala terjadi. Hasil dari penelitian adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat. Penelitian eksplanasi memiliki tujuan yaitu menghubungkan pola-pola yang berbeda namun ada keterkaitan dan menghasilkan pola hubungan sebab akibat. Pada dasarnya penelitian ini akan menjelaskan hubungan teori manajemen strategi dan desain organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh *employee engagement*, hingga hubungan kinerja dengan *sustainable*, dengan menjelaskan dan menggambarkan suatu gejala pengembangan pengetahuan dan kemampuan pengelola wisata dalam bisnis wisata yang dilakukan.

#### **3.3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas teori implementasi strategi (X1) dan implementasi desain organisasi (X2), berupa manajemen strategi sumberdaya manusia dengan pengelolaan wisata, dengan

pengetahuan dan kemampuan dalam pendekatan sistem, kemudian adanya keterkaitan antara pengetahuan dan kemampuan dalam pengelolaan dan kelestarian lingkungan, sehingga dalam perilakunya pengelola mampu membuat suatu Keputusan bijak dalam pengelolaan bisnis wisata . Variabel terikat pada model ini adalah sebuah kinerja karyawan (Y) dalam memberikan pelayanan jasa kepada para pengunjung hingga keahlian dalam pelestarian lingkungan. Setelah itu dilakukan model penelitian akan dimediasi oleh variabel *Employee engagement* (M). Secara singkat dapat dirumuskan sebagai berikut :

$M = \textit{Employee engagement}$

$Y = \text{Kinerja Karyawan}$

$X1 = \text{Implementasi Strategi}$

$X2 = \text{Implementasi Desain Organisasi}$

### **3.3.1.2 Definisi Operasional**

Variabel-variabel operasional perlu untuk didefinisikan atau diidentifikasi untuk menjelaskan penelitian yang akan dilakukan. Definisi operasional memberikan definisi pada variable dengan memberikan pengertian atau spesifikasi kegiatan atau suatu bentuk operasional untuk mengukur variabel. Definisi operasional variabel memiliki tujuan untuk melihat variabel-variabel pada suatu model berkaitan satu sama lain. Definisi variabel menjadi indikator perhitungan untuk mengukur sebuah penelitian.

Variabel-variabel yang ada pada penelitian yaitu : variabel dependen (terikat) yaitu implementasi strategi dan implementasi desain organisasi, yang akan membentuk pengetahuan dan kemampuan pengelola dalam jasa dan pelestarian lingkungan. Variabel independent (bebas) adalah kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan dan pelestarian lokasi wisata, yang akan dimediasi oleh *employee engagement*. Berikut adalah table operasional variabel dalam penelitian ini :

**Tabel 3.1**

**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Ukur
Implementasi Strategi (MSDM Strategi) (X1)	Armstrong. M., Taylor. S., (2023:68) Manajemen Sumberdaya Manusia Strategis (Strategis HRM atau SHRM) adalah tindakan dalam pengambilan pandangan secara luas dan jangka panjang tentang apa yang perlu dilakukan mengenai manajemen sumberdaya manusia dan memastikan bahwa strategis-strategis SDM terintergrasi dengan strategi bisnis atau Perusahaan, dan satu sama lainnya. Manajemen strategis adalah tentang integrasi dan adaptasi. Ada dua dimensi dalam pengembangannya yaitu secara <i>vertical fit</i> dan <i>horizontal fit</i> .	Vertical Fit	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat program strategi kompetitif antara strategi SDM dan strategi bisnis seperti Tingkat inovasi.</li> <li>2. Tingkat kelayakan siklus hidup aktivitas dan kegiatan Perusahaan seiring dengan perubahan kondisi.</li> <li>3. Tingkat konfigurasi anggaran strategis antara strategi SDM dengan karakteristik organisasi.</li> </ol>	Interval
		Horizontal Fit	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat konsistensi kebijakan program-program pelatihan.</li> <li>2. Tingkat koherensi program-program pelatihan pada setiap unit organisasi / departemen / individu terkait.</li> <li>3. Tingkat integrasi fungsi-fungsi Perusahaan secara terkoordinasi.</li> </ol>	Interval
Implementasi Desain Organisasi (X2)	Armstrong. M., Taylor. S (2023:158) Pengelolaan individu-individu dalam organisasi perlu secara jelas peran dan fungsinya di dalam Perusahaan atau organisasi. Disain organisasi adalah proses empiris dan evolusioner, adanya prinsip-prinsip bos lut tidak dapat ditetapkan. Namun ada sejumlah pedoman atau dimensi umum yang dapat dipertimbangkan.	Alokasi Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat identifikasi pembagian tugas dan tanggung jawab.</li> <li>2. Tingkat spesialisasi pekerjaan dalam organisasi.</li> </ol>	Interval
		Tingkat Struktur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kejelasan struktur hierarki organisasi.</li> <li>2. Tingkat kesempatan karyawan untuk bergerak naik dalam hierarki orgnanisasi / perusahaan.</li> </ol>	Interval

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Ukur
	Adapun dimensi-dimensi dari pedoman tersebut adalah alokasi pekerjaan, Tingkat dalam struktur, rentang kendali, satu orang satu atasan,	Rentang Kendali	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kemampuan manajer/atasan dalam mengelola karyawan.</li> <li>2. Tingkat efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan.</li> <li>3. Tingkat efektivitas dalam pemdelegasian tugas dan tanggung jawab.</li> </ol>	Interval
	desentralisasi, dan relevansi.	Satu Orang, Satu Atasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kejelasan karyawan dalam memberikan laporan pada atasan secara langsung.</li> <li>2. Tingkat terjadinya konflik akibat adanya perintah yang bertentangan dari beberapa atasan.</li> </ol>	Interval
		Desentralisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat intensivitas Keputusan yang diambil ditingkat yang lebih rendah.</li> <li>2. Tingkat responsivitas dalam kecepatan dan keluwesan organisasi merespon perubahan lingkungan eksternal.</li> </ol>	
		Relevansi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kesesuaian struktur dengan tuntutan lingkungan bisnis dan pasar.</li> <li>2. Tingkat adaptabilitas dalam kemampuan struktur organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan internal dan eksternal.</li> </ol>	
<i>Employee engagement</i> (M)	Armstrong. M., Taylor. S. (2023:218) Keterlibatan terjadi ketika individu termotivasi untuk mencapai Tingkat kinerja yang tinggi. Keterlibatan karyawan adalah pemanfaatan diri anggota organisasi dalam peran kerjanya. Keterlibatan seorang individu menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menjalankan peran. Ada tiga aspek inti atau dimensi inti dalam melihat keterlibatan yaitu	Keterlibatan Intelektual	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat komitmen secara kognitif, yaitu sejauh mana karyawan secara aktif berpikir untuk memahami dan mengembangkan dalam mencapai tujuan organisasi/Perusahaan.</li> <li>2. Tingkat inisiatif dan proaktif karyawan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah sebelum diminta.</li> </ol>	Interval
		Keterlibatan Afektif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada pekerjaan dan lingkungan kerja.</li> <li>2. Tingkat motivasi yang berasal dari diri karyawan</li> </ol>	Interval

	keterlibatan intelektual, keterlibatan afektif, dan keterlibatan sosial.		dalam melakukan pekerjaan secara baik.	
		Keterlibatan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Tingkat emosional, karyawan memiliki ikatan emosional dengan organisasi.</li> <li>1. Tingkat kolaborasi hasil kerja secara tim dan kontribusi didalamnya.</li> <li>2. Tingkat partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan</li> </ol>	Interval

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Ukur
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari aktivitas dan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam sebuah program MSDM untuk mencapai tujuan bisnis. Adanya penilaian kinerja menjadi salah satu sumber data untuk penyusunan program-program MSDM dalam rangka peningkatan dan pengembangan karyawan untuk memperoleh tingkat kinerja yang diharapkan. Sehingga, implementasi dari manajemen kinerja perlu dilakukan agar karyawan dapat mengetahui tingkat kinerjanya dan meningkatkan tingkat kinerjanya. Manajemen kinerja adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem manajemen kinerja adalah proses formal manajemen kinerja dalam suatu tindakan-tindakan yang diambil perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut merupakan proses perencanaan	Perencanaan	<p>sosial dan budaya organisasi.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat pendefinisian setiap peran anggota karyawan yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.</li> <li>2. Tingkat penentuan tujuan pada setiap program kerja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.</li> <li>3. Tingkat persetujuan rencana pembangunan pencapaian tujuan organisasi / usaha / Perusahaan yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.</li> </ol>	Interval
		Pemantauan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat pemantauan kinerja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.</li> <li>2. Tingkat pemberian umpan balik secara berkala yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.</li> <li>3. Tingkat pemberian pembinaan pada setiap hasil pemantauan yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.</li> <li>4. Tingkat penanganan bagi setiap karyawan berkinerja buruk yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.</li> </ol>	Interval
		Peninjauan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat peninjauan kinerja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan</li> <li>2. Tingkat intensitas evaluasi kinerja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.</li> <li>3. Tingkat transparansi kinerja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan</li> </ol>	Interval

---

manajemen, pelaksanaan, peninjauan, pengambilan tindakan perbaikan sebagai upaya dalam perbaikan prosedur dalam mengelola kinerja yang harus ditaati dan diikuti oleh manajer dan karyawan (Armstrong. M., Taylor. S. 2023).

---

### **3.3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampel**

#### **3.3.2.1 Populasi**

Walpole (1992:6) Populasi disusun oleh keseluruhan pengamatan yang menjadi perhatian peneliti. Pada masa lalu populasi memiliki arti pengamatan yang diperoleh dari penelitian statistik yang berhubungan dengan orang banyak. Namun, pada masa kini populasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang menarik perhatian peneliti, baik itu secara sekelompok orang, binatang, atau benda apapun yang dapat menjadi objek penelitian. Seluruh pengamatan yang menjadi perhatian peneliti disebut juga populasi.

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah tenaga kerja objek wisata atau pengelola yang ada di Kulon Progo, Yogyakarta. Responden yang didata sebanyak 90 orang tenaga kerja, jumlah tersebut diambil berdasarkan nilai minimum agar data dapat dikelola oleh program SPSS dalam perhitungannya. Pengambilan jumlah sampel 90 responden sudah memenuhi batas minimum. Hal tersebut karena rata-rata sampel akan terdistribusi mendekati normal ketika  $n \geq 30$  (Walpole, 1992). Peneliti mengambil populasi di Kulon Progo Yogyakarta berdasarkan pertimbangan potensi wisata yang ada di daerah tersebut. Tenaga kerja yang menjadi responden dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria khusus yaitu pekerja dibidang pelayanan jasa wisata yang mengelola langsung berhadapan dengan pengunjung.

#### **3.3.2.2 Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel adalah suatu bagian atau himpunan dari suatu populasi. Sampel mampu mewakili dapat menghasilkan kesimpulan sah yang diharapkan dari suatu populasi. Prosedur dalam pengambilan sampel yang dapat menghasilkan kesimpulan yang konsisten pada tingkat yang terlalu tinggi atau terlalu rendah mengenai suatu ciri populasi dapat dikatakan bias. Sehingga perlu untuk menghilangkan kemungkinan bias dengan mengambil sampel acak sederhana.

Bungin. B (2011:115) menjelaskan bahwa metode sampling adalah cara menata berbagai teknik dalam penarikan atau pengambilan sampel penelitian. Hal tersebut dirancang bertujuan agar pengambilan sampel menjadi sampel yang presentatif. Teknik sampling yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *Cluster Random Sampling*. Hal tersebut dikarenakan peneliti memiliki keterbatasan dalam ketiadaan kerangka sampel, namun peneliti memiliki data secara lengkap tentang kelompok. Penarikan sampel secara acak berkelompok dengan teknik penarikan sampel kelompok satu tahap. Penarikan sampel tersebut digunakan karena sifat dan karakteristik kelompok adalah homogen. Teknik penarikan sampel pada karyawan wisata di Yogyakarta terdiri dari lima kecamatan, namun data terkait nama karyawan tidak tersedia oleh peneliti. Sehingga, cara penarikan sama dengan Teknik penarikan sampel acak sederhana. Perbedaannya ada pada pemilihan nama-nama kecamatan yang ada di Yogyakarta, kemudian memilihnya secara acak (Priyono, 2016).

### **3.3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer (*primary data source*) dan data sekunder (*secondary data source*). Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi atau objek penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber data kedua setelah sumber data primer (Bungin. B., 2011).

#### **a. Data Primer**

Data primer didapatkan dan dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan responden dengan bantuan kuisioner dan pengamatan langsung di lapangan. Data yang diambil adalah informasi terkait proses

keputusan konsumen dalam proses pembelian produk private label Indomaret.

b. Data Sekunder

Data sekunder dikumpulkan dari hasil studi literatur, data penjualan, buku-buku, *e-books*, internet dan sumber informasi lainnya yang menjadi dasar penyusunan sistem hasil penelitian.

**3.3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah :

a. Kuisisioner

Kuisisioner dibuat untuk memandu konsumen dalam mengisi data yang diperlukan dalam penelitian. Kuisisioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari instrumen-instrumen data identitas responden dan pertanyaan tertutup berupa pilihan jawaban yang tersedia pada setiap item pertanyaan. Penelitian ini meminta responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk skala untuk mengukur sikap responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner.

Skala nominal 1-5 digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan terbagi menjadi :

Skala	Variabel			
	Implementasi Strategi	Implementasi Desain Organisasi	<i>Employee engagement</i>	Kinerja Karyawan
1.	Sangat Setuju	Sangat Tinggi	Sangat Kuat	Sangat Setuju
2.	Setuju	Tinggi	Kuat	Setuju
3.	Netral	Biasa	Netral	Netral
4.	Tidak Setuju	Rendah	Lemah	Tidak Setuju
5.	Sangat Tidak Setuju	Sangat Rendah	Sangat Lemah	Sangat Tidak Setuju

Setiap item pertanyaan yang ada dalam kuisisioner diurutkan berdasarkan variabel. Hal ini dimaksudkan agar responden lebih fokus

terhadap item pertanyaan dan tidak terpengaruh terhadap variabel atau item pertanyaan.

b. Studi Pustaka

Metode pengumpulan informasi yang relevan terhadap penelitian dan dapat mendukung serta melengkapi data yang diperlukan sehingga mendukung bagi penyusunan penelitian yang dilakukan.

### **3.3.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Penggunaan instrument yang valid dan reliabel pada proses pengumpulan data, hasil yang diharapkan dalam penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Hal tersebut menjadikan instrument yang valid merupakan syarat agar

bisa mendapatkan hasil penelitian dengan yang valid dan reliabel. Namun, instrument yang bersifat valid dan reliabel tidak pasti akan mendapatkan hasil penelitian dengan hasil yang valid dan reliabel. Pada situasi tersebut dikarenakan masih adanya pengaruh kondisi yang diteliti, proses penelitian harus mampu mengendalikan objek yang akan diteliti. Selain itu, harus ada peningkatan kemampuan dan menggunakan instrument untuk mengukur variabel yang hendak diteliti.

#### **3.3.5.1 Pengujian Validitas**

Sugiyono (2015:377) menyampaikan bahwa instrument yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data akurat dan dapat digunakan untuk mengukur hal yang ingin diketahui nilai pengu pengujian validitas pada setiap butir menggunakan analisis item. Hal tersebut mengkorelasikan skor pada setiap butir. Analisis item merupakan Teknik korelasi yang digunakan untuk menentukan validitas item yang sampai pada saat ini masih merupakan Teknik yang paling banyak digunakan. Valid berarti data yang dimiliki mampu menunjukkan derajat ketepatan antara data aktual pada objek yang diteliti dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Hasil analisis uji validitas pada instrument penelitian memiliki hasil yang valid dan tidak valid. Hal tersebut dikarenakan terdapat komponen instrument yang

bersifat umum dilakukan oleh perilaku konsumen sehingga menghasilkan data yang homogen. Data tersebut tidak dapat dijadikan sebuah komponen instrumen. Namun, ada beberapa komponen instrument yang tidak valid namun masih dapat dilakukan pengujian ulang dengan menambah responden karena untuk komponen instrument tersebut tidak dapat dihilangkan karena akan merusak sistem komponen instrument pada proses pembuatan keputusan konsumen atau untuk solusi lain mencari komponen instrument lain yang serupa agar tidak menghilangkan inti dari proses tersebut. Data yang valid dapat diperoleh dengan pengujian. Validitas hasil penelitian dapat diuji dengan pengujian reliabilitas dan objektivitas dari data penelitian. Pada hasil pengujian, jika pada data penelitian memiliki hasil yang reliabel dan objektif, maka terdapat kecenderungan hasil penelitian yang valid.

### 3.3.5.1.1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Implementasi strategi

Berdasarkan kajian teori pada penelitian ini tentang variabel implementasi strategi diukur dengan dimensi vertical fit (kesesuaian secara vertical) dan horizontal fit (kesesuaian secara horizontal) dengan menggunakan angket yang terdiri dari enam item pernyataan yang diberikan kepada 90 responden untuk menjawabnya sesuai dengan kondisi pekerjaan. Kemudian setelah dilakukan analisis kuesioner dengan perhitungan dengan cara menghitung korelasi skor setiap butir pertanyaan dengan Jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.2**

#### **Uji Validitas Variabel Implementasi strategi**

No.	Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-Tabel	Validasi
1.	X1.1	0,544	0,193	Valid
2.	X1.2	0,601	0,193	Valid
3.	X1.3	0,514	0,193	Valid
4.	X1.4	0,678	0,193	Valid
5.	X1.4	0,711	0,193	Valid
6.	X1.6	0,565	0,193	Valid

Olah Data Primer, 2024

Tabel 3.2 Uji validasi menunjukkan bahwa dari keenam item pertanyaan tersebut valid, dengan signifikansi 0.05 dan N = 90 yang diketahui nilai r-Tabel = 0,193. Dari hasil analisis diperoleh nilai r hitung > r-Tabel, sehingga dapat diartikan bahwa item pertanyaan memiliki nilai yang valid pada korelasi skor setiap butirnya dan pernyataan yang diberikan kepada responden dapat dikatakan tepat untuk mengukur variabel implementasi strategi.

### 3.3.5.1.2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Implementasi Desain Organisasi

Variabel implementasi desain organisasi menjadi salah satu variabel yang diuji dengan dimensi yang diukur adalah alokasi pekerjaan, Tingkat struktur, rentang kendali, satu orang satu atasan, desentralisasi, dan relevansi. Kemudian menggunakan angket yang terdiri dari 13 item pernyataan yang diberikan kepada 90 responden untuk menjawabnya sesuai dengan kondisi pekerjaan. Setelah itu dilakukan analisis kuesioner dengan perhitungan dengan cara menghitung korelasi skor setiap butir pertanyaan dengan Jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.3**

#### Uji Validitas Variabel Implementasi Desain Organisasi

No.	Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-Tabel	Validasi
1.	X2.1	0,553	0,193	Valid
2.	X2.2	0,550	0,193	Valid
3.	X2.3	0,609	0,193	Valid
4.	X2.4	0,592	0,193	Valid
5.	X2.5	0,379	0,193	Valid
6.	X2.6	0,344	0,193	Valid
7.	X2.7	0,525	0,193	Valid
8.	X2.8	0,410	0,193	Valid
9.	X2.9	0,453	0,193	Valid
10.	X2.10	0,531	0,193	Valid
11.	X2.11	0,387	0,193	Valid
12.	X2.12	0,371	0,193	Valid
13.	X2.13	0,207	0,193	Valid

Olah Data Primer, 2024

Tabel 3.3 Uji validasi menunjukkan bahwa dari ke-13 item pertanyaan tersebut valid, dengan signifikansi 0.05 dan N = 90 yang diketahui nilai r-Tabel = 0,193. Dari hasil analisis diperoleh nilai r hitung > r-Tabel, sehingga dapat diartikan bahwa item pertanyaan memiliki nilai yang valid pada korelasi skor setiap butirnya dan pernyataan yang diberikan kepada responden dapat dikatakan tepat untuk mengukur variabel implementasi desain organisasi.

### 3.3.5.1.3. Hasil Pengujian Validitas Variabel *Employee engagement*

*Employee engagement* menjadi variabel intervening atau mediasi dalam penelitian yang dilakukan. Dimensi pengukuran yang dilakukan adalah keterlibatan intelektual, keterlibatan afektif, dan keterlibatan sosial. Pengukuran menggunakan angket yang terdiri dari tujuh item pernyataan yang diberikan kepada 90 responden untuk menjawabnya sesuai dengan kondisi keterikatan karyawan dipekerjaan. Kemudian dilakukan analisis kuesioner dengan perhitungan dengan cara menghitung korelasi skor setiap butir pertanyaan dengan Jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.4**

**Uji Validitas Variabel *Employee engagement***

No.	Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-Tabel	Validasi
1.	M.1	0,628	0,193	Valid
2.	M.2	0,593	0,193	Valid
3.	M.3	0,443	0,193	Valid
4.	M.4	0,360	0,193	Valid
5.	M.5	0,563	0,193	Valid
6.	M.6	0,579	0,193	Valid
7.	M.7	0,549	0,193	Valid

Olah Data Primer, 2024

Tabel 3.4 Uji validasi menunjukkan bahwa dari ketujuh item pertanyaan tersebut valid, dengan signifikansi 0.05 dan N = 90 yang diketahui nilai r-Tabel = 0,193. Dari hasil analisis diperoleh nilai r hitung > r-Tabel, sehingga dapat diartikan bahwa item pertanyaan memiliki nilai yang valid pada korelasi skor setiap butirnya dan pernyataan yang diberikan kepada responden dapat dikatakan tepat untuk mengukur variabel *employee engagement*.

### 3.3.5.1.4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Manajemen Kinerja

Variabel manajemen kinerja adalah variabel dependen dengan dimensi pengukuran perencanaan, pemantauan, dan peninjauan. Pengukuran menggunakan angket yang terdiri dari sepuluh item pernyataan yang diberikan kepada 90 responden untuk menjawabnya sesuai dengan kondisi pemantauan pekerjaan. Kemudian dilakukan analisis kuesioner dengan perhitungan dengan cara menghitung korelasi skor setiap butir pertanyaan dengan Jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.5**

#### Uji Validitas Variabel Manajemen Kinerja

No.	Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-Tabel	Validasi
1.	Y.1	0,505	0,193	Valid
2.	Y.2	0,459	0,193	Valid
3.	Y.3	0,478	0,193	Valid
4.	Y.4	0,584	0,193	Valid
5.	Y.5	0,512	0,193	Valid
6.	Y.6	0,538	0,193	Valid
7.	Y.7	0,489	0,193	Valid
No.	Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-Tabel	Validasi
8.	Y.8	0,627	0,193	Valid
9.	Y.9	0,571	0,193	Valid
10.	Y.10	0,528	0,193	Valid

Olah Data Primer, 2024

Tabel 3.5 Uji validasi menunjukkan bahwa dari sepuluh item pertanyaan tersebut valid, dengan signifikansi 0.05 dan N = 90 yang diketahui nilai r-Tabel = 0,193. Dari hasil analisis diperoleh nilai r hitung > r-Tabel, sehingga dapat diartikan bahwa item pertanyaan memiliki nilai yang valid pada korelasi skor setiap butirnya dan pernyataan yang diberikan kepada responden dapat dikatakan tepat untuk mengukur variabel

### 3.3.5.2 Pengujian Reliabilitas

Sugiyono (2015:377) Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan secara berulang untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan

data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen bisa dilakukan secara internal maupun secara eksternal. Secara internal consistency dapat diuji dengan melakukan analisis konsistensi butir-butir yang ada. Pengujian secara eksternal bisa dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya.

Payadnya. I. P. A. A., Jayantika. I. G. A. N. T. (2018) menyatakan uji reliabilitas adalah indeks yang mengindikasikan suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Metode yang digunakan dalam mengukur reliabilitas adalah menggunakan rumus *Alpha-Cronbach's*. Penarikan Kesimpulan dari hasil perhitungan didasarkan pada pedoman berikut ;

**Tabel 3.6**

**Pedoman Penarikan Kesimpulan Hasil Perhitungan Nilai Reliabilitas**

<b>Hasil Perhitungan</b>	<b>Derajat Reliabilitas</b>
$r_{11} \leq 0,20$	Derajat reliabilitas sangat rendah
$0,20 < r_{11} \leq 0,40$	Derajat reliabilitas rendah
$0,40 < r_{11} \leq 0,60$	Derajat reliabilitas sedang
$0,60 < r_{11} \leq 0,80$	Derajat reliabilitas tinggi
<b>Hasil Perhitungan</b>	<b>Derajat Reliabilitas</b>
$0,80 < r_{11} \leq 1,00$	Derajat reliabilitas sangat tinggi

Sumber : Buku Panduan, 2018

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Instrumen dapat digunakan pada penelitian minimal dengan kategori tinggi atau setara dengan  $0,60 < r_{11} \leq 0,80$ .

**3.3.5.2.1 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Reliabel adalah derajat konsistensi (ketepatan) data pada interval waktu tertentu. Oleh karena itu, pada tahap sebelum pengumpulan data maka instrument penelitian harus dilakukan pengujian reliabilitasnya. Tujuan melakukan penelitian ini menguji (menerima atau menolak) teori implementasi strategi (X1), implementasi desain organisasi (X2), *employee engagement* (M), dan kinerja

karyawan (Y) kepada karyawan wisata. Adapun hasil analisis nilai reliabilitas pada variabel tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.6**

**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
1.	X1	0,668	Reliabel
2.	X2	0,707	Reliabel
3.	M	0,601	Reliabel
4.	Y	0,732	Reliabel

Sumber : Olah Data Primer, 2024

Hasil uji reliabilitas variabel X1, X2, M, dan Z menunjukkan bahwa setiap variabel tersebut dinyatakan reliabel karena ada di antara nilai  $0,60 < r_{11} \leq 0,80$  dengan kategori derajat reliabilitas tinggi.

**3.4 Teknik Analisis**

**3.4.1 Path Analysis**

Sugiyono (2015) *Path Analysis* atau juga disebut analisis jalur adalah analisis untuk menguji korelasi antar variabel. Analisis jalur membahas tentang penerapan metode korelasi dengan hitungan semua jalur variabel terduga yang memiliki korelasi. Analisis jalur merupakan Teknik multivariat yang digunakan untuk menelusuri hubungan antar variabel dalam model yang dibuat oleh peneliti. Model yang digunakan harus bersumber dari teori-teori yang ada, sehingga bukan sebuah dugaan yang di uji coba. Analisis jalur adalah pengembangan dari analisis regresi, oleh karena itu analisis regresi dapat dikatakan sebuah bentuk khusus dari analisis jalur.

Analisis jalur digunakan untuk menggambarkan dan menguji sebuah model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab-akibat. Model hubungan antar variabel tersebut memiliki variabel independent atau disebut exogenous dan variabel dependen atau disebut variabel endogenous. Melalui analisis jalur akan ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independent menuju variabel dependen yang terakhir. Pada perluasannya terletak pada kelengkapan penelusuran secara kausal. Pasa analisis jalur bukan hanya diketahui

besarnya pengaruh, namun juga akan diketahui variabel mana yang merupakan pengaruh secara langsung atau pengaruh secara tidak langsung.

Berikut ini merupakan beberapa asumsi penggunaan analisis jalur dalam analisis data, yaitu :

1. Dianalisis berbentuk linier, aditif, dan kausal pada hubungan antar variabel.
2. Tidak ada korelasi dengan variabel yang mendahuluinya dan tidak berkorelasi dengan variabel lain pada semua variabel residual.
3. Hanya akan terdapat jalur kausal / sebab akibat searah dalam model hubungan variabelnya.

Data berbentuk interval dan berasal dari sumber yang sama dalam data setiap variabel yang akan dianalisis.

### **3.5 Uji Klasik**

#### **3.5.1 Normalitas**

Path analisis memiliki Teknik memadukan analisis regresi dengan analisis korelasi untuk hubungan sebab akibat antara variabel pada sebuah model. Path analisis adalah Teknik statistic yang maju dan memerlukan asumsi dasar tentang distribusi normal, namun path analisis tidak memerlukan uji klasik secara langsung seperti uji t, uji F, atau uji chi-square. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui data sampel yang diteliti menghasilkan sebaran sesuai dengan kurva normal atau tidak. Apabila kurva terdistribusi dengan normal, maka sampel yang diambil dapat digeneralisasikan untuk populasi. Pengambilan Keputusan normal atau tidaknya data penelitian diputuskan dengan hasil nilai “Asymp. Sig.”, dapat dinyatakan sebagai berikut (Sugiyono, Susanto. A, 2015) :

- Jika nilai Asymp. Sig > 0,05, maka data yang diuji terdistribusi normal.
- Jika nilai Asymp. Sig < 0,05, maka data yang diuji tidak terdistribusi normal.

#### **3.5.2 Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara kuat atau signifikan antar variabel bebas. Apabila terdapat hubungan secara signifikan maka dapat dikatakan ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Kondisi ini menunjukkan ketidaklayakan untuk digunakan dalam menguji kontribusi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji multikolinearitas diperlukan hanya pada regresi berganda, hal tersebut dikarenakan pada regresi ganda memiliki lebih dari satu variabel bebas. Sehingga pada penelitian ini diperlukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai signifikansi linearity pada hasil uji analisis.

Salah satu uji untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas adalah dengan menghitung nilai Variance Inflation Factor (VIF). VIF menghasilkan indeks dari jumlah di mana varians dari masing-masing koefisien regresi meningkat secara relatif terhadap situasi dimana semua variabel prediktor yang berkorelasi. Rumus VIF adalah sebagai berikut:

$$VIF_{xi} = \frac{1}{1 - R^2_i}$$

$R^2$  adalah koefisien determinasi antara variabel bebas ke I dan variabel bebas lainnya. Jika  $VIF(X_i) > 10$ , maka dapat disimpulkan model dugaan terindikasi terdapat multikolinearitas.

### 3.5.3 Heteroskedastisitas

Suatu model regresi estimasi yang terdapat masalah heteroskedastisitas adalah jika model tersebut memiliki varians residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain berubah atau tidak konstan (Algifari, 2017). Akibatnya apabila terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi estimasi dengan metode OLS adalah kesimpulan yang dihasilkan dari pengujian statistik yang biasa digunakan terhadap parameter menjadi tidak benar. Salah satu mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji White, sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan :

H0 : tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

H1 : ada heteroskedastisitas

Uji statistik yang digunakan :

$$R^2 \sim \chi_{obs}^2 \cdot 2(k-1)$$

Kaidah pengujian :

Jika  $\chi_{obs}^2 \cdot 2(k-1) > \chi_{kritis}^2 \cdot 2(k-1)$  maka tolak H0

Jika  $\chi_{obs}^2 \cdot 2(k-1) < \chi_{kritis}^2 \cdot 2(k-1)$  maka terima H0

Faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan produksi bawang merah di Desa Sukasari Kecamatan Argapura dapat dilihat dari analisis korelasi Kendall-Rank. Teknik statistik korelasi merupakan teknik statistik yang sering digunakan untuk mencari dan menguji hipotesis asosiatif (hubungan). Setiap variabel dalam analisis korelasi didefinisikan sebagai variabel terikat dan variabel bebas. Biasanya dua variabel yang akan dianalisis hubungannya yaitu variabel X sebagai variabel independen dan variabel Y sebagai variabel dependen (Sugiyono, 2015).

Metode analisis korelasi Kendall Rank dilakukan dengan uji non parametris. Metode statistik non parametris atau yang sering disebut metode bebas sebaran (distribution free) karena model uji statistiknya tidak menetapkan syarat-syarat tertentu tentang bentuk distribusi parameter populasinya. Artinya bahwa setiap metode statistik non parametris tidak menetapkan syarat-syarat populasinya terdistribusi normal dan tidak menetapkan syarat uji klasik (Sugiyono, 2015).

### 3.6 Uji Hipotesis

Walpole (1992:288) menyatakan pengujian hipotesis statistik adalah bidang penting dalam inferensia statistik. Penerimaan suatu hipotesis statistik merupakan akibat tidak cukupnya bukti untuk menolaknya, dan tidak berimplikasi bahwa

hipotesis itu pasti benar. Penolakan suatu hipotesis menyimpulkan bahwa hipotesis itu salah, sedangkan penerimaan suatu hipotesis mengimplikasikan tidak ada bukti untuk mempercayai sebaliknya. Hipotesis yang dirumuskan dengan harapan akan ditolak membawa penggunaan istilah hipotesis nol. Istilah tersebut digunakan pada sembarang hipotesis yang akan diuji yang dilambangkan  $H_0$ . Penolakan  $H_0$  mengakibatkan penerimaan hipotesis alternatif dengan lambing  $H_1$ . Hipotesis  $H_0$  mengenai parameter populasi harus diucapkan, sehingga menyatakan secara pasti sebuah nilai bagi parameter tersebut. Sedangkan, hipotesis alternatif memperbolehkan beberapa kemungkinan lainnya.

Penelitian ini merupakan penelitian perspektif pada bidang manajemen sumberdaya manusia, sehingga dilakukan pada taraf nyata 10%. Pada rumusan masalah penelitian ingin mengetahui apakah variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut berarti uji hipotesis alternatif statistiknya bersifat satu arah, yaitu :

- $H_0 : \theta = \theta_0 = 0$
- $H_1 : \theta > \theta_0$

Hipotesis nol menunjukkan bahwa variabel bebas yang diuji tidak berpengaruh secara nyata terhadap variabel terikatnya. Uji statistik yang digunakan adalah:

$$t\text{-hitung} = \frac{\theta}{se1}$$

$$t\text{-tabel} = t_{\alpha/(n-k)}$$

Sehingga kriteria uji statistik dalam penelitian ini :

1.  $H_0$ :  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} (\alpha)$ , maka terima  $H_0$  artinya implementasi strategi tidak berpengaruh positif secara nyata terhadap kinerja karyawan.  
 $H_1$  :  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} (\alpha)$ , maka tolak  $H_0$  artinya implementasi strategi berpengaruh positif secara nyata terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_0$ :  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} (\alpha)$ , maka terima  $H_0$  artinya implementasi desain organisasi tidak berpengaruh positif secara nyata terhadap kinerja karyawan.

- H<sub>1</sub> : t-hitung > t-tabel ( $\alpha$ ), maka tolak H<sub>0</sub> artinya implementasi desain organisasi berpengaruh positif secara nyata terhadap kinerja karyawan.
3. H<sub>0</sub>: t-hitung < t-tabel ( $\alpha$ ), maka terima H<sub>0</sub> artinya *employee engagement* tidak berpengaruh positif secara nyata terhadap kinerja karyawan.  
H<sub>1</sub> : t-hitung > t-tabel ( $\alpha$ ), maka tolak H<sub>0</sub> artinya *employee engagement* berpengaruh positif secara nyata terhadap kinerja karyawan.
4. H<sub>0</sub>: t-hitung < t-tabel ( $\alpha$ ), maka terima H<sub>0</sub> artinya implementasi strategi tidak berpengaruh positif secara nyata terhadap *employee engagement*.  
H<sub>1</sub> : t-hitung > t-tabel ( $\alpha$ ), maka tolak H<sub>0</sub> artinya implementasi strategi berpengaruh positif secara nyata terhadap *employee engagement*.
5. H<sub>0</sub>: t-hitung < t-tabel ( $\alpha$ ), maka terima H<sub>0</sub> artinya implementasi desain organisasi tidak berpengaruh positif secara nyata terhadap *employee engagement*.  
H<sub>1</sub> : t-hitung > t-tabel ( $\alpha$ ), maka tolak H<sub>0</sub> artinya implementasi desain organisasi berpengaruh positif secara nyata terhadap *employee engagement*.
6. H<sub>0</sub>: t-hitung < t-tabel ( $\alpha$ ), maka terima H<sub>0</sub> artinya *Employee engagement* tidak memediasi antara implementasi strategi dan kinerja karyawan.  
H<sub>1</sub>: t-hitung > t-tabel ( $\alpha$ ), maka tolak H<sub>0</sub> artinya *Employee engagement* memediasi antara implementasi strategi dan kinerja karyawan.
7. H<sub>0</sub>: t-hitung < t-tabel ( $\alpha$ ), maka terima H<sub>0</sub> artinya *Employee engagement* tidak memediasi antara implementasi desain organisasi dan kinerja karyawan.  
H<sub>1</sub>: t-hitung > t-tabel ( $\alpha$ ), maka tolak H<sub>0</sub> artinya *Employee engagement* memediasi antara implementasi desain organisasi dan kinerja karyawan.