

BAB 3

OBJEK DAN DESAIN PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto, yaitu unit yang berfokus pada pengembangan kompetensi tenaga kesehatan melalui program pelatihan, yang beralamat di Jl. Raya Puncak Ciloto Km. 90, Ciloto-Cipanas-Cianjur, Jawa Barat. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai aparatur sipil negara pada BBPK Ciloto.

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement* sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei eksplanasi (*explanatory survey*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sari dkk. (2022) menjelaskan bahwa *explanatory survey* merupakan suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian ini sering digunakan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan ini menggunakan data kuantitatif yang dikumpulkan melalui instrumen seperti kuesioner atau wawancara, yang kemudian dianalisis secara statistik. Trisyanto (2020) menyatakan bahwa ciri khas *explanatory survey* adalah kemampuannya untuk menyelidiki mengapa atau bagaimana suatu fenomena terjadi, tidak seperti survei deskriptif yang hanya menggambarkan kondisi saat ini. misalnya, penelitian ini sering digunakan untuk mengevaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data dari suatu populasi atau sampel dengan menggunakan instrumen seperti kuesioner, wawancara, atau observasi terstruktur. Tujuan utama

metode ini adalah untuk menggambarkan, menjelaskan atau memprediksi fenomena berdasarkan data yang diperoleh. Selain itu, menurut Groves dalam penelitian (Trisyanto, 2020) menyatakan bahwa metode survey ini merupakan metode penelitian kuantitatif yang menghasilkan informasi statistik berdasarkan pengumpulan data dari sejumlah responden. Groves menekankan pentingnya desain survei dalam menghasilkan data yang valid untuk memahami kepercayaan, perilaku, atau karakteristik responden. Pada umumnya, penelitian survey yang bersifat kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Metode survey eksplanasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yaitu menyebar kuesioner mengenai *employee engagement* sebagai Variabel X dan kinerja pegawai sebagai Variabel Y kepada pegawai balai besar pelatihan kesehatan (BBPK) Ciloto.

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

3.2.2.1 Operasional Variabel *Employee Engagement*

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dapat dikatakan sebagai variabel bebas (X). Variabel independen merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap perubahan yang dilakukan variabel dependen. Dalam penelitian ini, *Employee Engagement* sebagai variabel independen atau variabel bebas (X).

Employee engagement adalah kontribusi pegawai secara emosional dan intelektual terhadap organisasi mereka. Keadaan ini mencakup komponen kognitif, emosional, dan perilaku serta mencerminkan hubungan yang mendalam dengan pekerjaan dan tempat kerja (Pincus, 2023).

Menurut Schaufeli & Baker dalam Wulandani (2024). Terdapat tiga dimensi *employee engagement* yaitu:

1. *Vigor*, mencakup energi yang kuat dan ketahanan mental dalam bekerja. *Vigor* diukur dari antusiasme yang pegawai terlihat saat melakukan pekerjaan. Hal ini tercermin dari ketekunan dan semangat yang tinggi,

keinginan yang kuat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, serta keuletan dan keseriusan dalam mengatasi tantangan di lingkungan kerja.

2. *Dedication*, mengacu pada seberapa terlibat seseorang dalam pekerjaannya, betapa pentingnya pekerjaan itu bagi mereka, seberapa besar gairah mereka terhadap pekerjaan tersebut, dan seberapa besar kebanggaan mereka terhadap pekerjaan tersebut.
3. *Absorption*, mencakup tingginya tingkat kontribusi seseorang terhadap pekerjaan, rasa memiliki tujuan yang mendalam, antusiasme yang ditunjukkan oleh minat terhadap tugas yang dilakukan, dan kebanggaan terhadap pekerjaannya. *Absorption* merupakan faktor yang berhubungan dengan konsentrasi dan keseriusan bekerja, serta kesenangan dalam bekerja sehingga waktu berlalu dengan cepat. *Absorption* yang tinggi memberikan kesan waktu berlalu dengan cepat saat bekerja karena pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, menikmatinya, dan tenggelam dalam pekerjaannya.

Tabel 3.1 Variabel *Employee Engagement*

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee engagement</i> <i>The harnessing of organization members' selves to their work roles; in engagement, people employ and express themselves</i>	<i>Vigor</i> (bersemangat)	Energi tinggi	Tingkat kemampuan energi yang tinggi	Ordinal
		Kemauan bekerja	Tingkat kemampuan bekerja yang tinggi	Ordinal
		Mampu menghadapi kesulitan	Tingkat kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan	Ordinal
	<i>Dedication</i> (pengabdian)	Keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan	Tingkat kemampuan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan	Ordinal
		Antusias	Tingkat kemampuan antusias atau semangat yang tinggi	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>physically, cognitively, and emotionally during role performances</i> (Kahn, 1990)	<i>Absorption</i> (berinisiatif)	Kebanggaan dalam bekerja	Tingkat kemampuan kebanggaan terhadap pekerjaan	Ordinal
		Menginspirasi	Tingkat kemampuan untuk menginspirasi terhadap pekerjaan	Ordinal
		Menyukai tantangan	Tingkat kemampuan dalam tantangan yang tinggi	Ordinal
		Tanggung jawab	Tingkat kemampuan bertanggung jawab dalam bekerja	Ordinal
		Pegawai yang menikmati pekerjaannya	Tingkat kemampuan pegawai dalam menikmati pekerjaannya	Ordinal
		Berkonsentrasi penuh dalam bekerja	Tingkat kemampuan berkonsentrasi penuh saat bekerja	Ordinal
		Tidak terpisahkan dengan pekerjaannya	Tingkat kemampuan tidak merasa terpisahkan dengan pekerjaannya	Ordinal
		Senang ketika sibuk bekerja	Tingkat kemampuan untuk sibuk dalam bekerja	Ordinal
		Waktu cepat berlalu bekerja	Tingkat kemampuan waktu yang berangsur cepat	Ordinal

3.2.2.2 Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Dalam penelitian terdapat variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai. Kinerja adalah elemen penting dalam organisasi, sebab kinerja menunjukkan bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas serta menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Semakin baik kinerja karyawan dalam setiap organisasi maka akan mempengaruhi hasil dari tujuan organisasi. Dengan demikian perlu adanya penilaian kinerja karyawan sehingga organisasi dapat mengetahui sejauh mana kinerja yang sudah dikeluarkan oleh pegawai (Anjani, 2019).

Menurut Robbins dalam jurnal Yang dkk. (2020). Terdapat lima dimensi untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas (*Quality*), kualitas dapat diukur dari sudut pandang pegawai terhadap pekerjaan yang dihasilkan, serta keterampilan dan kemampuannya. Kualitas kerja dicapai dengan memenuhi persyaratan kesesuaian dan kesiapan yang tinggi, yang pada akhirnya dapat menghasilkan penghargaan, kemajuan, dan perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis.
2. Kuantitas (*Quantity*). Kuantitas diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dapat dilihat dari produktivitas pegawai dalam penggunaan waktu yang tersedia dan kecepatan mereka menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya.
3. Ketepatan Waktu (*Promptness*). Ketepatan waktu diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan atau hasil produksi yang dicapai dalam waktu yang ditentukan, dengan memperhatikan koordinasi *output* dan memaksimalkan waktu yang digunakan untuk kegiatan lainnya.
4. Efektivitas (*Effectiveness*). Efektivitas diukur dengan upaya untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, keuangan, teknologi, bahan baku) guna meningkatkan *output* setiap unit dalam menggunakan sumber daya yang tersedia.

5. Kemandirian (*Independence*). Kemandirian diukur berdasarkan sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara mandiri.

Tabel 3.2 Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan standar tertentu yang mencakup kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Mereka memandang kinerja sebagai perilaku yang dapat diamati dan diukur yang berkaitan langsung dengan tujuan organisasi. (Bernardin & Russell, 1993)	<i>Quality</i> (Kualitas)	Kualitas kerja	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan	Ordinal
		Ketelitian	Tingkat ketelitian hasil kerja pegawai	Ordinal
		Ketepatan	Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar kerja	Ordinal
	<i>Quantity</i> (kuantitas)	Pencapaian target kerja	Tingkat pencapaian target kerja pegawai sesuai standar	Ordinal
		Penyelesaian jumlah pekerjaan	Tingkat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai sesuai dengan target	Ordinal
		Dorongan yang tinggi	Tingkat dorongan yang tinggi dalam memperoleh hasil kerja	Ordinal
	<i>Promptness</i> (ketepatan waktu)	Pemanfaatan waktu	Tingkat pemanfaatan waktu secara efektif	Ordinal
		Penghematan waktu	Tingkat penghematan waktu dalam bekerja	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Jam lembur	Tingkat kebutuhan pegawai terhadap jam lembur untuk menyelesaikan target kerja	Ordinal
		<i>Effectiveness</i> (efektivitas)	Penggunaan daya organisasi	Ordinal
			Tingkat kemampuan pegawai menggunakan fasilitas organisasi	
		Memaksimalkan untuk mendapatkan pendapatan organisasi tertinggi/pengurangan kerugian	Tingkat memaksimalkan untuk mendapatkan pendapatan organisasi tertinggi/pengurangan kerugian	Ordinal
		<i>Independence</i> (Kemandirian)	Kebutuhan pengawasan atasan dari	Ordinal
			Tingkat kebutuhan pegawai akan pengawasan atasan	
		Kemandirian bekerja	Tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah	Ordinal
		Kreatif dalam bekerja	Tingkat kreativitas pegawai dalam memecahkan masalah	Ordinal
		Mematuhi peraturan	Tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi	Ordinal

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi Penelitian

Menurut N. F. Amin dkk. (2023) Populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Populasi dapat dibagi menjadi tiga, populasi berdasarkan jumlahnya yaitu populasi terbatas dan populasi tak terbatas, berdasarkan sifatnya yaitu populasi homogen dan populasi heterogen, dan berdasarkan perbedaan yang lain yaitu populasi target dan populasi survey

Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara yang berjumlah 81 orang terdiri dari 79 orang Pegawai Negeri Sipil dan 2 Orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto.

Tabel 3.3 Jumlah Populasi Penelitian

Jenis Pegawai	Jumlah
PNS	79 Orang
PPPK	2 Orang
Jumlah	81 Orang

3.2.3.2 Sampel Penelitian

Menurut (N. F. Amin dkk., 2023) Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 81 orang yang dimana anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017).

3.2.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti memerlukan teknik dan alat untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk dapat diolah menjadi sebuah hasil penelitian. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa data merupakan fakta yang dicatat

dari suatu peristiwa atau objek tertentu. Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data.

Peneliti menggunakan kuesioner atau angket yang berisi serangkaian pertanyaan mengenai variabel yang diteliti sesuai dengan indikatornya masing-masing. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden. Alat pengumpulan data dengan kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan oleh peneliti untuk disampaikan dan responden memberikan sebuah jawaban.

Dalam pengumpulan data untuk membahas penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik kuesioner atau angket sebagai instrumen penelitian. Angket yang digunakan dalam penelitian ini disusun menggunakan skor skala likert (*likert scale*) untuk memudahkan peneliti dalam membuat kesimpulan dan analisis secara kuantitatif. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang sesuatu objek (Sugiyono & Lestari, 2021) Hasil responden terhadap penilaian akan diberi skor 1 sampai dengan 5 seperti yang diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Kategori Skala Likert

Angka	Penafsiran
5	Sangat Setuju/ Selalu
4	Setuju/ Sering
3	Cukup/ Kadang-Kadang
2	Tidak Setuju/ Jarang
1	Sangat Tidak Setuju/ Tidak Pernah

Sumber: (Sugiyono & Lestari, 2021)

3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen sebagai alat pengumpul data sangat penting untuk diuji kesesuaiannya guna memastikan bahwa data yang dikumpulkan bukanlah data biasa. Pengujian ini dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur sesuatu secara akurat, sedangkan reliabel jika memberikan pengukuran yang konsisten dan akurat.

3.2.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan langkah untuk menguji isi suatu instrumen, tujuan uji validitas untuk mengukur keakuratan instrumen yang digunakan dalam penelitian Sugiyono, dalam Hakim dkk (2021)). Pada saat instrumen sudah valid maka dapat digunakan untuk mengukur data yang sebenarnya harus diukur.

Terdapat delapan langkah kerja dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian Abdurahman dalam Hakim dkk (2021). Adapun langkah kerja dalam uji validitas antara lain:

1. Menyebarakan instrumen yang akan diuji validitasnya kepada responden yang bukan responden sebenarnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data untuk memastikan lengkap atau tidak terhadap lembaran data yang terkumpul, termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan atau menempatkan (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai koefisien korelasi product moment untuk setiap item angket dari skor-skor yang diperoleh.
7. Menentukan nilai tabel koefisien pada derajat bebas (db) = n-2
8. Membuat kesimpulan dengan cara membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel sesuai kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.

- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Suatu instrumen pengukuran dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur sesuai sasaran dengan tepat mengenai target yang harus diukur. Dengan demikian, syarat instrumen memiliki validitas apabila sudah dibuktikan melalui pengalaman seperti uji coba atau tes. Dalam penelitian ini, pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment yang dikemukakan oleh Karl Pearson. Adapun rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Suharsimi Arikunto (2010)

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara Variabel X dan Y

X : Skor tiap butir angket dari tiap responden

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N : Banyaknya responden

Untuk mempermudah perhitungan dalam pengujian validitas instrumen, maka peneliti menggunakan alat bantu hitung yaitu *software* SPSS (*Statistic Product and Service Solutions*) version 27.0. Adapun langkah-langkah dalam pengujian validitas menggunakan SPSS version 27.0 sebagai berikut:

1. Buka program SPSS dengan klik *Start-All Programs-IBM SPSS Statistics 27.0*
2. Pada halaman SPSS 27.0, klik *Variabel View*
3. Membuat variabel dengan cara pada kolom baris pertama ketik item sesuai jumlah item penelitian
4. Kemudian, klik *Data View* dan input data pervariabel yang telah ditotalkan melalui Microsoft Excel
5. Lalu, klik *Analyze-Corellate-Brivariate*

6. Selanjutnya, masukan semua item ke dalam kolom *variables*
7. Klik OK
8. Kesimpulan yang dihasilkan dari cara di atas yakni:
 - a. Jika $r_{xy \text{ hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka item instrumen dinyatakan valid
 - b. Jika $r_{xy \text{ hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$, maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 29 item.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) sebesar $n-2$, yaitu $30-2 = 28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Berdasarkan hasil analisis, sebagian besar item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) yang lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} > 0,374$), sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti. Namun demikian, terdapat satu item pernyataan yang memiliki nilai r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} < 0,374$), sehingga dinyatakan tidak valid dan dikeluarkan dari instrumen penelitian.

Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel X (*Employee Engagement*)

No. Bulir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,486	0,374	Valid
2	0,639	0,374	Valid
3	0,591	0,374	Valid
4	0,565	0,374	Valid
5	0,613	0,374	Valid
6	0,661	0,374	Valid
7	0,590	0,374	Valid
8	0,695	0,374	Valid
9	0,284	0,374	Tidak Valid
10	0,538	0,374	Valid
11	0,591	0,374	Valid

12	0,749	0,374	Valid
13	0,440	0,374	Valid
14	0,495	0,374	Valid

Berdasarkan Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel X (*Employee Engagement*), maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar item kuesioner pada variabel *Employee Engagement* (X) dinyatakan valid, karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,374$), sehingga layak digunakan sebagai alat ukur terhadap variabel yang diteliti. Namun, terdapat satu item yang tidak memenuhi kriteria validitas karena nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($0,284 < 0,374$), sehingga item tersebut tidak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No. Bulir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,682	0.374	Valid
2	0,701	0.374	Valid
3	0,747	0.374	Valid
4	0,762	0.374	Valid
5	0,572	0.374	Valid
6	0,658	0.374	Valid
7	0,774	0.374	Valid
8	0,712	0.374	Valid
9	0,308	0.374	Tidak Valid
10	0,706	0.374	Valid
11	0,738	0.374	Valid
12	0,688	0.374	Valid
13	0,673	0.374	Valid
14	0,824	0.374	Valid
15	0,742	0.374	Valid

Berdasarkan Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai), maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar item kuesioner pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid, karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,374$), sehingga dapat dijadikan alat ukur yang tepat untuk variabel yang diteliti. Namun, terdapat satu atau beberapa item pernyataan yang memiliki nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($0,308 < 0,374$), sehingga dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis lanjutan.

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi sebagai langkah kedua untuk pengumpulan data setelah uji validitas. Uji reliabilitas adalah suatu hal yang bisa dipercaya atau suatu keadaan bisa dipercaya, uji reliabilitas memiliki fungsi yaitu mengetahui tingkatan konsistensi dari sebuah angket yang dipakai oleh peneliti, sehingga angket tersebut bisa diandalkan untuk mengukur variabel penelitian meskipun dilakukan secara berkali-kali menggunakan angket dan kuisisioner yang sama (Hakim dkk., 2021)

Adapun beberapa langkah-langkah kerja yang dapat dilakukan untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya kepada responden yang bukan responden sebenarnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data untuk memastikan lengkap atau tidak terhadap lembaran data yang terkumpul, termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan atau menempatkan (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
7. Menghitung nilai koefisien alfa.
8. Menentukan nilai tabel koefisien pada derajat bebas (db) = $n-2$

9. Membuat kesimpulan dengan cara membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel sesuai kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Koefisien Alpha (α) dari Cronbach (1951). Adapun rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Suharsimi Arikunto (2010)

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau pernyataan

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah varian total

σ^2 : Varians total

Rumus untuk mencari varians yang merupakan standar deviasi kuadrat, sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Suharsimi Arikunto (2010)

Keterangan:

σ^2 : Varians total

N : Banyaknya subjek pengikut tes

X : Jumlah skor total subjek

Untuk mempermudah perhitungan dalam pengujian uji reliabilitas, maka peneliti menggunakan alat bantu hitung yaitu software SPSS (*Statistic Product and Service Solutions*) version 27.0. Adapun langkah-langkah dalam pengujian validitas menggunakan SPSS version 27.0 sebagai berikut:

1. Buka program SPSS dengan klik *Start-All Programs-IBM SPSS Statistics 27.0*.

2. Pada halaman SPSS 27.0, klik *Variabel View*.
3. Membuat variabel dengan cara pada kolom baris pertama ketik item sesuai jumlah item penelitian.
4. Kemudian, klik *Data View* dan input data pervariabel yang telah ditotalkan melalui Microsoft Excel.
5. Lalu, klik *Analyze-Scale-Reliability-Analysis*.
6. Selanjutnya, masukan semua item ke dalam kolom *variables*.
7. Klik OK.
8. Kesimpulan yang dihasilkan dari cara di atas yakni:
 - a. Jika $r_{xy \text{ hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka item instrumen dinyatakan reliabel.
 - b. Jika $r_{xy \text{ hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$, maka item instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus tersebut menggunakan fasilitas *software SPSS 27.0 for windows*, yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
<i>Employee Engagement (X)</i>	0,856	0,70	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,918	0,70	<i>Reliabel</i>

Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu variabel *Employee engagement* dan variabel Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel. Hal ini disebabkan r_{hitung} variabel *Employee engagement* dan r_{hitung} variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari nilai r_{tabel} . Hal tersebut menunjukkan penelitian ini dapat dilanjutkan dan tidak ada suatu kendala terjadinya kegagalan penelitian sebab instrumen yang teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.2.6 Persyaratan Analisis Data (Optimal)

Dalam melakukan analisis data, peneliti harus memenuhi berbagai syarat terlebih dahulu sebelum pengujian hipotesis dilakukan yaitu peneliti melakukan beberapa pengujian. Pengujian persyaratan analisis data pada penelitian ini di antaranya uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.2.6.1 Uji Normalitas

Sebuah penelitian perlu melakukan uji normalitas agar mengetahui normal atau tidak suatu distribusi data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dan *Liliefors*. Abdurahman dalam penelitian (Hakim dkk., 2021) menyatakan bahwa kelebihan menggunakan *Liliefors* adalah penggunaan atau perhitungan yang sederhana serta cukup kuat meskipun dengan ukuran sampel terkecil. Adapun langkah-langkah kerja uji normalitas melalui metode *Liliefors*, sebagai berikut:

1. Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data harus ditulis sesekali meskipun terdapat beberapa data.
2. Periksa data, beberapa kali munculnya bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
3. Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
4. Berdasarkan frekuensi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi).
5. Hitung nilai z untuk mengetahui *Theoretical Proportion* pada tabel z.
6. Menghitung *Theoretical Proportion*.
7. Bandingkan *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion*, kemudian carilah selisih terbesar di dalam titik observasi antara kedua proposisi.
8. Buat kesimpulan dengan kriteria uji jika $D_{hitung} < D(n, \alpha)$ dimana n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima. Bentuk hipotesis *statistic* yang akan diuji adalah:
9. H_0 : X mengikuti distribusi normal.
10. H_1 : X tidak mengikuti distribusi normal.

Selain itu, peneliti menggunakan software SPSS (*Statistic Product and Service Solutions*) Version 27.0 yang menggunakan *Shapiro-Wilk* dengan *Liliefors Significance Correction* untuk memudahkan perhitungan dalam mengolah data. Adapun beberapa langkah-langkah yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Aktifkan program SPSS 27.0 sehingga tampak *spreadsheet*.
2. Aktifkan *Variable View*, kemudian isi data sesuai dengan keperluan.
3. Setelah mengisi *Variable View*, klik *Data View*, lalu isikan data sesuai dengan skor total Variabel X dan Y yang diperoleh dari responden.
4. Simpan data tersebut (*Save*) dengan nama “Skor Kuesioner Total” atau sesuai keinginan.
5. Klik menu *Analyze* pilih *Descriptive Statistic*, pilih *Explore*.
6. Masukkan variabel yang dilakukan pengujian normalitas pada jendela *Explore*.
7. Klik *Plots* pada jendela *Explore* dan centang *Normality plot with test*.
8. Klik *Continue* lalu OK sehingga muncul hasilnya.

3.2.6.2 Uji Linearitas

Pada dasarnya teknik analisa statistika yang memiliki asumsi dengan linearitas adalah analisis hubungan. Teknik analisa yang dimaksud yaitu teknik yang terkait dengan korelasi, khususnya korelasi produk momen serta termasuk di dalamnya teknik analisis regresi (Abdurahman, (Hakim dkk., 2021)).

Peneliti melakukan uji linearitas untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang bersifat linier. Uji linearitas dilakukan dengan uji regresi. Perhitungan uji regresi melalui bantuan alat hitung seperti *Software SPSS (Statistic product and Service Solutions)* version 27.0. Jika data bersifat lancar maka perhitungan kedua akan menggunakan statistik parametrik. Adapun langkah-langkah dalam pengujian linearitas dengan bantuan *Software SPSS (Statistic product and Service Solutions)* sebagai berikut:

1. Aktifkan program SPSS 27.0 sehingga tampak *spreadsheet*.
2. Aktifkan *Variable View*, kemudian isi data sesuai dengan keperluan.
3. Setelah mengisi *Variable View*, klik *Data View*, isikan data sesuai dengan skor total Variabel X dan Y yang diperoleh dari responden.
4. Klik menu *Analyze*, pilih *Compare Means*, pilih *Means*.
5. Setelah itu akan muncul kotak dialog *Means*.
6. Pindahkan item Variabel Y ke kotak *Dependent List* dan item Variabel X pada *Independent List*.

7. Masih pada kotak *Means*, klik *Options*, sehingga tampil kotak dialog *Options*. Pada kotak dialog *Statistics for First Layer* pilih *Test for linearity* dan semua perintah diabaikan.
8. Jika sudah, klik *Continue* sehingga kembali ke kotak dialog *Options*.
9. Klik OK, sehingga muncul hasilnya. Nilai signifikansi yang digunakan adalah nilai *Sig Deviation from Linearity*, jika lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan linear.

3.2.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, uji heteroskedastisitas bertujuan menguji pada model regresi, terhadai ketidaksamaan, varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian dari residual satu, pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dengan SPSS. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat, tidak terjadi adanya heteroskedastisitas, (Ghozali, 2016). Adapun beberapa langkah-langkah yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut, aktifkan SPSS 27.0 hingga tampak *spreadsheet*.

1. Pertama. Klik *Analyze*
2. Klik *Regression*
3. Klik *Linear*
4. Muncul kotak dialog *Linear Regression*. Masukkan Variabel Y ke kotak *Dependent* dan Variabel X ke, kotak *Independent*
5. Klik, *Plots*
6. Muncul kotak dialog *Linear Regression: Plots*. Centang salah satu pilihan. bisa menggunakan, histogram atau *Normal Probability Plot*.
7. Masukkan SRESID ke kolom Y, dan ZPRED ke kolom X. Ini dilakukan untuk Uji Heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot*.
8. Klik *Continue*.

3.2.7 Teknik Analisis Data

Analisis data memiliki tujuan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi dari hasil mengolah data sehingga peneliti memiliki kesimpulan tentang karakteristik populasi. Hal ini dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan penelitian. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan bahan lain sehingga informasi dapat dengan mudah untuk dipahami peneliti dan orang lain.

3.2.7.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti di antaranya analisis data deskriptif untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan nomor 2. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa yang termasuk dalam statistik deskriptif yaitu penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean pengukuran desin, presentil, perhitungan data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, maupun perhitungan persentase.

Analisis data tersebut digunakan untuk mengukur gambaran *employee engagement* di BBPK Ciloto, serta mengetahui gambaran kinerja pegawai di BBPK Ciloto seperti yang telah dipaparkan oleh peneliti dalam perumusan masalah nomor satu dan dua.

Peneliti menggunakan kriteria tertentu sesuai dengan rata-rata skor kategori angket yang diperoleh dari responden untuk mempermudah peneliti dalam mendapatkan variabel penelitian. Oleh karena itu, perolehan rincian skor dan kedudukan responden sesuai urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel Skor kategori yang digunakan adalah lima skor skala. Adapun kriteria penafsiran skor sebagai berikut:

Tabel 3.8 Kategori Skor

Angka	Penafsiran
5	Sangat Setuju/ Selalu
4	Setuju/ Sering
3	Cukup/ Kadang-Kadang
2	Tidak Setuju/ Jarang
1	Sangat Tidak Setuju/ Tidak Pernah

Sumber: (Sugiyono & Lestari, 2021)

3.2.7.2 Teknik Analisis Data Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan uji statistik serta untuk menjawab rumusan masalah nomor 3. Langkah-langkahnya adalah dengan menggunakan data ordinal menjadi interval menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*), analisis korelasi, analisis regresi linear sederhana, karena menganalisis dua variabel.

1) *Method of Successive Interval (MSI)*

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Input skor yang diperoleh pada lembar kerja *excel*,
- Klik *Add Ins* pada menu bar;
- Klik *Succcessive* pada menu *statistic*, hingga muncul kotak dialog;
- Klik *drop down* untuk mengisi *data range* pada kotak dialog *input*, dengan cara blok skor yang akan diubah skalanya;
- Pada kotak dialog tersebut, kemudian *check list input label in first row*;
- Pada *option min value* isikan 1 dan *max value*,

- g. Masih pada *option*, *check list display summary*,
- h. Selanjutnya pada *output*, tentukan *cell output*, hasilnya akan ditempatkan di *cell* mana.
- i. Lalu klik ok.

2) Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas yakni *employee engagement* (X), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan satu variabel bebas (X) terhadap (Y). Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi :

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

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien validitas antara x dan y
- x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y
- N = Banyaknya responden

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat antara X dan Y, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas : $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif/ korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

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

Tabel 3.9 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono 2009)

3) Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *dependent* dengan variabel *independent*. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + bX \dots\dots\dots$$

Sugiyono (2009)

Dimana:

$\hat{Y}$ = Kinerja Pegawai

X = *Employee Engagement*

A = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah/koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel *dependent* yang didasarkan pada variabel *independent*. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut :

- a). Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b yaitu $\sum x_i$, $\sum y_i$, $\sum x_i y_i$, $\sum x_i^2$, $\sum y_i^2$ serta mencari nilai a dan b.
- b). Mencari nilai a dan b dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Setelah nilai a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana individu dalam variabel *dependent* akan terjadi apabila individu dalam variabel *independent* ditetapkan.

4) Koefisien Determinasi (KD)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Variabel X dan Variabel Y adalah dengan menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (KD), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa peranan dari Variabel X terhadap Variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan Variabel Y. Sebaliknya, jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan peranan Variabel X terhadap Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan

semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada di antara 0 – 1.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Selain itu dalam uji hipotesis terdapat rumus sebagai alat untuk menguji suatu hipotesis yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2012)

Dimana :

t = distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$

r = koefisien korelasi product moment

n = banyaknya data atau sampel

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan yaitu :

- 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

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara Variabel X (*Employee Engagement*) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

- a). $H_a : \rho \neq 0$,artinya tidak terdapat pengaruh positif antara *employee engagement* dan kinerja pegawai.
- b). $H_a : \rho = 0$,artinya terdapat pengaruh positif antara *employee engagement* dan kinerja pegawai.