

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek & Subjek penelitian

3.1.1 Objek Penelitian

Objek Penelitian ini menganalisis pengaruh tingkat *self-efficacy* terhadap tingkat *employee performance* melalui tingkat *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Terdapat 3 jenis variabel yang dianalisis dalam penelitian ini:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut (Sugiyono, 2022) variabel bebas dikenal sebagai variabel stimulus, predictor, atau antecedent. Variabel ini merupakan faktor yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Variabel bebas pada penelitian ini adalah *self-efficacy*(X), yaitu tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut (Sugiyono, 2022) variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen. Sebagai variabel yang dipengaruhi, variabel terikat merupakan hasil atau konsekuensi dari adanya perubahan pada variabel bebas. Variabel bebas pada penelitian ini adalah *employee performance* (Y), yaitu tingkat pencapaian kerja karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap organisasi.

3. Variabel Mediasi (*Variable Intervening*)

Menurut (Sugiyono, 2022) variabel ini berperan sebagai penghubung yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel bebas dan terikat. Variabel ini menciptakan hubungan tidak langsung antara variabel bebas dan terikat, sehingga pengaruhnya tidak dapat diamati secara langsung. Variabel mediasi pada penelitian ini adalah *employee engagement* (Z), yang mencerminkan tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

3.1.2 Subjek Penelitian

Perusahaan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah PT Ayobandung.com. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan PT Ayobandung.com yang berlokasi di Jalan Terusan Halimun No. 50, Kota Bandung, Jawa Barat, 40263 menjadi sumber data pengaruh tingkat *self-efficacy* terhadap tingkat *employee performance* melalui tingkat *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

3.2 Metode dan Desain penelitian

3.2.1 Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian berjudul “Pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai Variabel Mediasi di PT Ayobandung.com” adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif.

Menurut (Sugiyono, 2022) , penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan atau karakteristik dari suatu fenomena atau variabel yang diteliti secara sistematis, faktual, dan akurat. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai Variabel Mediasi di PT Ayobandung.com.

Sementara itu, penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui data empiris (Sugiyono, 2022) . Dalam konteks penelitian ini, pendekatan verifikatif digunakan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement*, baik secara langsung maupun melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi di PT Ayobandung.com.

3.2.2 Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kausalitas (sebab-akibat). Desain kausalitas bertujuan untuk memahami hubungan sebab-akibat antara variabel. Pendekatan ini mengevaluasi kriteria hubungan sebab-akibat dan menggunakan informasi yang tersedia untuk menarik kesimpulan kausal. Dalam penelitian ini, desain kausalitas diterapkan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy*

terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Ayobandung.com.

3.3 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup *Self-efficacy*(X), *Employee performance* (Y) dan *Employee engagement* (Z). Variabel tersebut secara operasional dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel *Self-efficacy* (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Self-efficacy</i> (X) sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.	<i>Magnitude</i>	Keyakinan karyawan dalam menggunakan keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan.	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan keterampilan yang dimiliki.	Ordinal
			Tingkat keyakinan karyawan bahwa pengetahuan yang dimiliki cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
		Keyakinan karyawan dalam mengoptimalkan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan tugas.	Tingkat kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia.	Ordinal
			Tingkat keyakinan karyawan dalam mencapai hasil kerja optimal dengan sumber daya yang ada.	Ordinal
		Keyakinan dalam menghadapi dan	Tingkat keyakinan karyawan dalam	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang bervariasi.	menyelesaikan tugas dari mudah hingga kompleks.	Ordinal
			Tingkat kemampuan karyawan dalam mengatasi tantangan dengan berbagai tingkat kesulitan.	
	<i>Strength</i>	Ketahanan keyakinan karyawan saat menghadapi hambatan dalam pekerjaan.	Tingkat ketahanan keyakinan karyawan saat mengalami kegagalan dalam pekerjaan.	Ordinal
			Tingkat keyakinan karyawan untuk bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan kerja.	Ordinal
		Kemampuan menjaga konsistensi kepercayaan diri saat menerima kritik atau penolakan.	Tingkat keteguhan kepercayaan diri karyawan saat menerima kritik.	Ordinal
			Tingkat ketahanan semangat karyawan saat menghadapi penolakan atas usulan kerja.	Ordinal
		Tingkat ketahanan semangat karyawan saat menghadapi penolakan atas usulan kerja.	Tingkat keyakinan karyawan dalam mencari solusi alternatif saat muncul masalah.	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	<i>Generality</i>	Keyakinan diri karyawan dalam mengatasi tantangan di berbagai konteks kerja.	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah secara mandiri.	Ordinal
			Tingkat keyakinan karyawan dalam menghadapi tantangan di situasi kerja yang berbeda.	Ordinal
		Kemampuan karyawan menerapkan keterampilan di berbagai jenis pekerjaan.	Tingkat kemampuan karyawan dalam menjaga relevansi keterampilan di berbagai tugas.	Ordinal
			Tingkat keyakinan karyawan dalam menerapkan keahlian lintas bidang tugas.	Ordinal
			Tingkat kenyamanan karyawan dalam beradaptasi dengan berbagai jenis pekerjaan.	Ordinal
		Partisipasi aktif karyawan dalam kerja sama lintas fungsi.	Tingkat keyakinan karyawan dalam bekerja efektif dalam tim lintas divisi.	Ordinal
			Tingkat kepercayaan diri karyawan saat	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			berinteraksi dengan berbagai unit kerja.	

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel *Employee performance* (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee performance</i> (Y) <i>Employee performance</i> adalah sebagai keinginan dari individu atau organisasi untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab, tujuan organisasi, dan hasil yang diinginkan (Dessler, 2017)	Kualitas	Karyawan mencapai hasil kerja sesuai standar	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan	Ordinal
			Tingkat kepuasan atasan terhadap kualitas kerja	Ordinal
		Karyawan bekerja secara teliti dan rapi	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
			Tingkat kerapihan dokumen/produk kerja	Ordinal
	Kuantitas	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu	Tingkat penyelesaian tugas tepat waktu	Ordinal
			Tingkat keterlambatan dalam penyelesaian tugas	Ordinal
		Karyawan mampu memenuhi	Tingkat pencapaian target kerja	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	Kepercayaan	target kerja	Jumlah output kerja yang dihasilkan dibandingkan target	Ordinal
		Karyawan memiliki keahlian dan wawasan sesuai tugas	Tingkat penguasaan keterampilan teknis	Ordinal
			Tingkat pemahaman terhadap prosedur kerja	Ordinal
		Karyawan dapat membangun relasi kerja yang baik	Tingkat kepercayaan rekan kerja terhadap kontribusi karyawan	Ordinal
			Tingkat keterlibatan dalam kerja sama tim	Ordinal
	Kerja Sama	Karyawan mampu bekerja sama dalam tim	Tingkat partisipasi dalam diskusi kelompok	Ordinal
			Tingkat kontribusi terhadap keberhasilan tim	Ordinal
		Karyawan bersedia membantu	Tingkat inisiatif membantu rekan kerja	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	Ketersediaan	menyelesaikan masalah tim	Tingkat keterbukaan dalam membantu pemecahan masalah tim	Ordinal
		Karyawan aktif dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat keaktifan karyawan dalam mengambil tugas tambahan	Ordinal
			Tingkat penyelesaian pekerjaan tanpa menunggu perintah	Ordinal
		Karyawan siap terlibat dalam berbagai kegiatan kerja	Tingkat kesiapsiagaan dalam menghadapi tugas mendadak	Ordinal
			Tingkat Partisipasi dalam kegiatan tambahan organisasi	Ordinal

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel *Employee engagement* (Z)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee engagement</i> (Z)	Semangat (<i>Vigor</i>)	Karyawan menunjukkan	Tingkat energi karyawan saat memulai kerja	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee engagement</i> adalah keadaan pikiran positif yang dirasakan serta ditandai oleh rasa semangat, dedikasi dan keterlibatan. Schaufel & Baker (2014)		energi tinggi dalam bekerja sepanjang hari.	Tingkat ketahanan energi sepanjang hari kerja	Ordinal
		Karyawan bersungguh-sungguh saat bekerja	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
			Tingkat mempertahankan performa saat menghadapi kesulitan	Ordinal
		Karyawan tahan terhadap kelelahan kerja	Tingkat mengatasi kelelahan kerja	Ordinal
			Tingkat tetap produktif meski kelelahan	Ordinal
	Dedikasi (<i>Dedication</i>)	Karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan	Tingkat kebanggaan atas pencapaian kerja	Ordinal
			Tingkat menceritakan pekerjaan dengan bangga	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Karyawan merasa pekerjaan bermakna	Tingkat persepsi makna pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keterkaitan nilai pribadi dengan tugas kerja	Ordinal
		Karyawan menunjukkan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan	Tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan	Ordinal
			Komitmen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan	Ordinal
	Penghayatan (<i>Absorption</i>)	Karyawan mampu berkonsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya.	Tingkat konsentrasi saat menyelesaikan tugas	Ordinal
			Tingkat tidak mudah terganggu saat bekerja	Ordinal
		Karyawan merasa kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan	Tingkat keterikatan emosional terhadap tugas	Ordinal
			Tingkat keterlibatan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			penuh dalam pekerjaan	
		Karyawan merasa pekerjaannya begitu menarik hingga tidak menyadari waktu berlalu.	Tingkat mengalami flow saat bekerja	Ordinal
			Tingkat perasaan menikmati proses kerja	Ordinal

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder, yang dijelaskan sebagai berikut:

3.4.2 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari narasumber atau lokasi penelitian dan diberikan langsung kepada peneliti. Menurut (Sugiyono, 2022) data primer adalah data yang secara langsung memberikan informasi kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Ayobandung.com serta wawancara dengan direksi PT Ayobandung.com juga dilakukan untuk mendapatkan informasi tambahan yang relevan dengan penelitian ini.

3.4.3 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui sumber lain. (Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa data sekunder berasal dari dokumen atau informasi yang sudah tersedia dan dapat digunakan untuk mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder meliputi buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian sebelumnya, dan dokumen perusahaan yang berkaitan dengan *Self-efficacy*, *Employee engagement*, dan *Employee performance*.

3.4.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data berikut:

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan untuk mengumpulkan data primer secara langsung dari karyawan PT Ayobandung.com. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi digunakan untuk memahami secara langsung dinamika yang terjadi di lingkungan kerja, khususnya terkait perilaku dan interaksi karyawan yang berhubungan dengan *Self-efficacy*, *Employee engagement*, dan *Employee performance*. Teknik ini membantu peneliti mendapatkan informasi yang tidak selalu terungkap melalui wawancara atau kuesioner. Wawancara dilakukan sebagai pelengkap observasi untuk menggali informasi kualitatif yang lebih mendalam, melibatkan karyawan dan manajer guna mendapatkan perspektif langsung terkait variabel penelitian. Selanjutnya, kuesioner digunakan untuk mengukur secara kuantitatif hubungan antara *Self-efficacy*, *Employee engagement*, dan *Employee performance*. Teknik ini dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2022).

2. Studi Kepustakaan (Library Research)

Studi kepustakaan dilakukan dengan meninjau berbagai literatur yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan artikel lainnya yang berkaitan dengan *Self-efficacy*, *Employee engagement*, dan *Employee performance*. Menurut (Sugiyono, 2022), studi pustaka membantu peneliti dalam memahami teori-teori yang mendukung penelitian, menemukan temuan penelitian sebelumnya serta membangun kerangka konseptual yang kuat.

3.5 Populasi, Sampel & Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah sekelompok individu yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga informasi yang diperoleh dapat digunakan untuk analisis dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 88 karyawan PT Ayobandung.com pada tahun 2024.

3.5.2 Sampel

Populasi yang jumlahnya kurang dari 100 dapat digunakan seluruhnya sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang terdiri dari 88 karyawan PT Ayobandung.com pada tahun 2024. Peneliti menggunakan

metode sensus atau sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel tanpa proses pemilihan secara acak. Menurut (Sugiyono, 2022), metode sensus atau total sampling merupakan bagian dari *non-probability sampling*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode ini digunakan ketika populasi berjumlah kurang dari 100 atau ketika seluruh populasi perlu dianalisis secara menyeluruh. Dalam penelitian ini, sebanyak 88 karyawan PT Ayobandung.com dijadikan sampel.

3.6 Uji Instrumen Penelitian (Validitas & Reliabilitas)

Menurut (Sugiyono, 2022) , instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena atau variabel yang diamati dalam sebuah penelitian. Pengujian instrumen bertujuan untuk memastikan bahwa alat tersebut valid dan reliabel. Sebelum instrumen digunakan untuk mengumpulkan data, diperlukan uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa instrumen tersebut layak digunakan sebagai parameter penelitian.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan sejauh mana data yang diperoleh dapat dianggap valid. Pengujian dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2022) . Instrumen yang valid berarti alat ukur tersebut sesuai dan tepat dalam memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan kuesioner yang akan diisi oleh sejumlah responden sebagai sampel.

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi menggunakan teknik product moment. Perhitungan ini menggunakan rumus berikut:

Keterangan:

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel (jawaban responden)

Bila dinyatakan valid dan layak sebagai item dalam angket penelitian. Jika dinyatakan tidak valid item tersebut.

Tabel 3.4 Interpretasi Besarnya Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
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 – 0,400	Sangat rendah

Metode korelasi yang digunakan adalah korelasi sederhana atau korelasi antara skor tes yang divalidasi dengan skor referensi pencapaian yang sama. Teknik ini digunakan untuk menilai validitas tes.

Validitas ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi berikut:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan r tabel menggunakan derajat kebebasan ($df = n-2$) dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.
2. Suatu item dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel.
3. Sebaliknya, item dinyatakan tidak valid jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel.
4. Selanjutnya, kuesioner disebarkan kepada 20 responden, dan analisis validitas data dilakukan dengan perangkat lunak SPSS versi 29.0 for Windows menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel *Self-Efficacy* (X)

Nilai r hitung	Nilai r tabel	keterangan
0,680	0,4438	Valid
0,541	0,4438	Valid
0,282	0,4438	Tidak Valid
0,807	0,4438	Valid
0,251	0,4438	Tidak Valid
0,496	0,4438	Valid
0,608	0,4438	Valid
0,685	0,4438	Valid
0,762	0,4438	Valid

Nilai r hitung	Nilai r tabel	keterangan
0,725	0,4438	Valid
0,715	0,4438	Valid
0,714	0,4438	Valid
0,707	0,4438	Valid
0,773	0,4438	Valid
0,776	0,4438	Valid
0,565	0,4438	Valid
0,516	0,4438	Valid
0,618	0,4438	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 30.0 for Windows

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Performance* (Y)

Nilai r hitung	Nilai r tabel	keterangan
0,609	0,4438	Valid
0,676	0,4438	Valid
0,523	0,4438	Valid
0,617	0,4438	Valid
0,665	0,4438	Valid
0,721	0,4438	Valid
0,665	0,4438	Valid
0,756	0,4438	Valid
0,630	0,4438	Valid
0,363	0,4438	Tidak Valid
0,751	0,4438	Valid
0,617	0,4438	Valid
0,706	0,4438	Valid
0,754	0,4438	Valid
0,584	0,4438	Valid
0,638	0,4438	Valid
0,494	0,4438	Valid
0,800	0,4438	Valid
0,802	0,4438	Valid
0,845	0,4438	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 30.0 for Windows

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (Z)

Nilai r hitung	Nilai r tabel	keterangan
0,202	0,4438	Tidak Valid
0,523	0,4438	Valid
0,555	0,4438	Valid
0,598	0,4438	Valid
0,663	0,4438	Valid
0,589	0,4438	Valid
0,616	0,4438	Valid
0,218	0,4438	Tidak Valid
0,853	0,4438	Valid
0,766	0,4438	Valid
0,656	0,4438	Valid
0,667	0,4438	Valid
0,828	0,4438	Valid
0,736	0,4438	Valid
0,625	0,4438	Valid
0,729	0,4438	Valid
0,764	0,4438	Valid
0,586	0,4438	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 30.0 for Windows

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap setiap instrumen penelitian dengan melibatkan 20 responden serta menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%. Derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $n - 2$, yaitu $20 - 2 = 18$, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,4438. Suatu item dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 30.0, diketahui bahwa sebagian besar item pernyataan pada variabel X (*self-efficacy*), variabel Y (*employee performance*), dan variabel Z (*employee engagement*) memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel, sehingga dinyatakan valid. Meskipun demikian, terdapat beberapa item yang tidak memenuhi kriteria validitas. Pada variabel X (*self-efficacy*) ditemukan 2 item yang tidak valid karena nilai r hitung lebih rendah dari r tabel. Pada variabel Y (*employee performance*) terdapat 1 item yang tidak

valid, dan pada variabel Z (*employee engagement*) juga terdapat 2 item yang tidak valid. Dengan demikian, peneliti mengeliminasi item-item yang tidak valid untuk disebarkan guna memastikan akurasi dan keandalan data yang diperoleh.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi hasil suatu tes jika diulang beberapa kali. Menurut (Sugiyono, 2022), instrumen yang valid umumnya juga memiliki reliabilitas, tetapi pengujian reliabilitas tetap diperlukan. (Siregar, 2017) menjelaskan bahwa reliabilitas dapat dihitung menggunakan metode Alpha Cronbach, dengan:

1. Menentukan nilai varians untuk setiap butir pertanyaan.
2. Menentukan nilai varians total
3. Menentukan reliabilitas instrument

Keterangan:

n = jumlah sampel

= jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum x$ = total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

= varian total

= jumlah varian butir

K = jumlah butir pertanyaan

r_{11} = koefisien reliabilitas instrument

Berikut ini adalah keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $htn > tbl$ maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $htn < tbl$ maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3.8 Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,19	Tidak Reliabel
0,20 – 0,39	Kurang Reliabel
0,40 – 0,59	Cukup Reliabel
0,60 – 0,79	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Tabel 3.9 hasil Uji reliabilitas Variabel X, Z, dan Y

No	Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
1	<i>Self-Efficacy</i>	0,918	0,60	Sangat Reliabel
2	<i>Employee Performance</i>	0,933	0,60	Sangat Reliabel
3	<i>Employee Engagement</i>	0,900	0,60	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 30.0 for Windows

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel X, Y, dan Z yang ditampilkan pada tabel di atas serta dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 26.0 for Windows, terlihat bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih besar daripada r tabel ($> 0,60$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memenuhi kriteria sebagai instrumen yang sangat reliabel, sehingga layak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian ini.

3.7 Rancangan Analisis Data & Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2022), statistik inferensial merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data sampel dan menerapkan hasilnya pada populasi. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data interval, sehingga metode statistik inferensial yang diterapkan adalah statistik parametris. Statistik parametris digunakan untuk mengevaluasi populasi melalui analisis statistik atau mengukur karakteristik populasi berdasarkan data sampel.

Setelah seluruh data berhasil dikumpulkan, langkah-langkah pengolahan data dilakukan sebagai berikut:

1. Editing: Proses pemeriksaan untuk memastikan tidak ada kesalahan baik dari peneliti saat melakukan observasi maupun dari responden saat mengisi kuesioner. Tujuannya adalah memastikan data yang terkumpul lengkap dan valid.
2. Coding: Proses pemberian nilai atau skor pada setiap jawaban dalam kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima kategori. Jawaban

positif diberi skor 5-4-3-2-1, sementara jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3.10 Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan jawaban	Bobot pertanyaan
Sangat setuju / Sangat Kuat / Selalu / Sangat Siap / Sangat Baik	5
Setuju / Kuat / Sering / Siap / Baik	4
Sedang / Cukup / Kadang-kadang / Cukup Siap / Cukup	3
Tidak setuju / Lemah / Jarang / Kurang Siap / Buruk	2
Sangat tidak setuju / Sangat Lemah / Tidak Pernah / Sangat Tidak Siap/ Sangat Buruk	1

3. Tabulating: melakukan perhitungan hasil skor yang kemudian akan disajikan dalam table rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3.11 Reliabilitas Berdasarkan Nilai alpha

Responden	Skor item			
	1	2	...	N
1				
2				
...				
N				

4. Analisis data: Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah. Dua jenis analisis yang digunakan adalah:

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengolah data mentah yang diperoleh dari tanggapan kuesioner agar memiliki makna dan membantu memecahkan masalah penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan variabel-variabel penelitian, yaitu *Self-efficacy*(X), *Employee performance* (Y), dan *Employee engagement* (Z). Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan hubungan antarvariabel tanpa menguji signifikansi, dan mengevaluasi skor.

Dalam penelitian ini, digunakan perhitungan nilai rata-rata (mean) sebagai bagian dari analisis deskriptif. Untuk mempermudah proses interpretasi terhadap hasil kuesioner, nilai rata-rata dari setiap variabel diklasifikasikan ke dalam lima kelompok interval. Rentang nilai pada masing-masing kelompok interval dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$ntvl = \frac{(k \cdot tn - k \cdot ndh)}{lh \cdot t}$$

$$ntvl = \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$ntvl = 0.80$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh kategori interval yang digunakan dalam interpretasi data kuesioner sebagai berikut:

Tabel 3.12 Interpretasi Data Hasil Kuisisioner

Bobot Pertanyaan	Pilihan Jawaban
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
<1.80 – 2.60	Rendah
<2.60 – 3.40	Sedang
<3.40 – 4.20	Tinggi
<4.20 – 5.00	Sangat Tinggi

Sumber : (Sugiyono, 2022)

Tabel 3.13 Makna Kategori Variabel *Self-Efficacy*

Kategori	Skor	Deskripsi
Sangat Rendah	1.00 – 1.80	Pegawai tidak percaya diri, menghindari tantangan, serta sering gagal menyelesaikan pekerjaan karena merasa tidak mampu.
Rendah	<1.80 – 2.60	Pegawai kurang yakin pada kemampuannya. Cenderung ragu-ragu dalam mengambil keputusan dan membutuhkan bimbingan lebih.

Kategori	Skor	Deskripsi
Sedang	<2.60 – 3.40	Pegawai memiliki kepercayaan diri yang moderat. Kadang yakin, tetapi masih mudah goyah saat menghadapi hambatan atau tekanan kerja.
Tinggi	<3.40 – 4.20	Pegawai cukup percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki. Mampu menyelesaikan sebagian besar pekerjaan dengan baik, walaupun kadang masih ragu dalam situasi tertentu.
Sangat Tinggi	<4.20 – 5.00	Pegawai memiliki keyakinan diri yang sangat kuat. Mampu menghadapi tantangan baru, percaya pada kemampuannya, konsisten dalam menyelesaikan tugas sulit, serta optimis menghadapi situasi kerja yang kompleks.

Tabel 3.14 Makna Kategori Variabel *Employee Performance*

Kategori	Skor	Deskripsi
Sangat Rendah	1.00 – 1.80	Kinerja pegawai sangat buruk, tidak memenuhi target, kualitas rendah, sulit bekerja sama, dan kurang dapat diandalkan.
Rendah	<1.80 – 2.60	Kinerja pegawai rendah. Hasil kerja sering tidak memenuhi target, kualitas pekerjaan kurang rapi, dan kepercayaan terhadap tanggung jawab pegawai masih lemah.
Sedang	<2.60 – 3.40	Kinerja pegawai cukup baik, tetapi masih ada ketidakkonsistenan dalam kualitas atau kuantitas kerja, kerja sama kadang berjalan kurang efektif.
Tinggi	<3.40 – 4.20	Kinerja pegawai baik. Kualitas dan kuantitas kerja memadai, tanggung jawab dapat diandalkan, mampu bekerja sama walaupun masih ada beberapa kekurangan kecil.
Sangat Tinggi	<4.20 – 5.00	Kinerja pegawai sangat optimal. Hasil kerja berkualitas tinggi, jumlah pekerjaan sesuai target, dapat dipercaya, mampu bekerja sama dengan baik, serta selalu siap melaksanakan tugas.

Tabel 3.15 Makna Kategori Variabel *Employee Engagement*

Kategori	Skor	Deskripsi
Sangat Rendah	1.00 – 1.80	Pegawai tidak memiliki semangat, tidak berdedikasi, tidak larut dalam pekerjaan, serta menunjukkan <i>engagement</i> yang sangat rendah.
Rendah	<1.80 – 2.60	Pegawai kurang bersemangat, dedikasi rendah, dan kurang konsisten dalam menyelesaikan tugas.

Kategori	Skor	Deskripsi
		Tingkat <i>engagement</i> rendah.
Sedang	<2.60 – 3.40	Keterikatan pegawai sedang. Kadang menunjukkan semangat, tetapi mudah kehilangan fokus atau motivasi dalam pekerjaan.
Tinggi	<3.40 – 4.20	Pegawai cukup berenergi, memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya, dan terlibat aktif meskipun belum konsisten maksimal.
Sangat Tinggi	<4.20 – 5.00	Pegawai sangat bersemangat, penuh dedikasi, dan larut (<i>absorption</i>) dalam pekerjaannya. Selalu termotivasi serta menunjukkan loyalitas tinggi.

Analisis Deskriptif Berdasarkan Dimensi Variabel:

1. *Self-efficacy* dengan dimensi Magnitude, Strength, dan Generality.
2. *Employee performance* dengan dimensi Kualitas, Kuantitas, Kepercayaan, kerja sama dan ketersediaan.
3. *Employee engagement* dengan dimensi Vigor, Dedication, dan Absorption.

B. Analisis verifikatif digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel *Self-efficacy*(X) terhadap *Employee performance* (Y), baik secara langsung maupun melalui *Employee engagement* (Z) sebagai variabel mediasi dengan menerapkan prosedur MSI (*Method of Successive Interval*).

3.7.1.1 Method of Successive Interval (MSI)

Dalam penelitian ini, data variabel diukur dalam skala ordinal. Namun, untuk kebutuhan analisis statistik parametrik yang mengharuskan penggunaan data interval, diperlukan transformasi dari skala ordinal ke interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Proses ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Memahami setiap item pertanyaan.
2. Memberikan skor pada jawaban, misalnya 1, 2, 3, 4, dan 5, yang disebut sebagai frekuensi tiap butir.
3. Membagi jumlah frekuensi setiap butir dengan total responden untuk memperoleh proporsi, menggunakan rumus:

$$= \frac{\text{Frekuensi}}{\text{Total Responden}}$$

4. Menyusun proporsi kumulatif.
5. Menghitung nilai Z berdasarkan tabel distribusi normal untuk masing-masing proporsi kumulatif.
6. Menentukan nilai identitas dari setiap Z.
7. Menghitung nilai skala menggunakan rumus:

$$\frac{f_{pp\ t} - f_{l\ t}}{f_{pp\ t} - f_{l\ t}} = \frac{n_{st\ t} - n_{st\ t\ pp\ t}}{n_{st\ t} - n_{st\ t\ pp\ t}}$$

Keterangan :

Scale Value = Nilai skala

Density at Lower Limit = Densitas pada batas bawah

Density at Upper Limit = Densitas pada batas atas

Area Below Upper Limit = Luas area di bawah batas atas

Area Below Lower Limit = Luas area di bawah batas bawah

8. Menghitung nilai transformasi skala dengan rumus:

$$= +k$$

$$= [1 + \frac{1}{n}] \quad |$$

Langkah-langkah tersebut nantinya dapat disajikan dalam bentuk tabel yang memuat: frekuensi, proporsi, proporsi kumulatif, nilai, dan nilai skala.

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Catatan: Skala terkecil disesuaikan menjadi 1, sehingga nilai skala terkecil adalah positif.

Alat bantu yang digunakan untuk melakukan transformasi ini adalah *Microsoft Excel*, dengan memanfaatkan fasilitas *Method of Successive Interval* (MSI).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan uji histogram, uji P-Plot, uji Chi Square, Skewnes, dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Dalam penelitian ini menggunakan metode yang Uji P-Plot dan Uji Kolmogorov Smirnov.

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari probability plot normal yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk diagonal lurus, dan plot data residual dibandingkan dengan diagonal. Jika distribusi data normal, garis yang mewakili data sebenarnya mengikuti garis normal. Kriteria keputusan untuk uji normalitas adalah:

1. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, atau jika histogram menunjukkan distribusi normal.
2. Model regresi gagal asumsi normalitas jika data menyimpang secara signifikan dari diagonal, tidak mengikuti arah diagonal, atau jika histogram tidak menunjukkan distribusi normal.

Selain itu, dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data dianggap normal jika nilai signifikansi pada ($P > 0,05$) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, data dikatakan tidak normal jika nilai signifikansinya ($P < 0,05$) dan kurang dari 0,05.

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi, yang dapat memengaruhi keakuratan estimasi variabel dependen. Multikolinearitas dapat dideteksi melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 ($> 0,1$) dan nilai VIF kurang dari 10 (< 10). Jika nilai Tolerance kurang dari atau sama dengan 0,1, atau VIF lebih besar dari atau sama dengan 10, maka multikolinearitas terjadi.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah varians error pada model regresi bersifat konstan. Ketidakkonstanan ini dapat menyebabkan hasil estimasi menjadi kurang akurat. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan scatterplot.

Jika pada Grafik Scatterplot terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Apabila sebaliknya, tidak terdapat pola tertentu pada Grafik Scatterplot atau tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian, sekaligus mengukur kekuatan hubungan tersebut. Dalam penelitian ini, analisis korelasi digunakan untuk mengukur hubungan antara *Self-efficacy*(X), *Employee performance* (Y), dan *Employee engagement* (Z). Perhitungan koefisien korelasi dilakukan menggunakan rumus berikut:

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

Ada dua jenis hubungan variabel: hubungan positif dan hubungan negatif.

Hubungan antara X dan Y secara umum dikatakan positif jika Y bertambah (menurun) setelah X bertambah (berkurang). Ukuran kuat tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling rendah -1 dan paling tinggi 1. Ini berarti:

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

Tabel 3.16 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,000	Sangat tinggi

3.7.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut (Ghozali, 2018) analisis jalur (*path analysis*) adalah pengembangan dari analisis linear berganda. Analisis jalur juga dapat diartikan sebagai penerapan regresi untuk memperkirakan hubungan kausal antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan teori. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis jalur yang di bagi menjadi dua tahap yaitu:

1. Analisis jalur tahap 1

Model persamaan sebagai berikut:

Keterangan:

Z = Variabel Mediasi

a = Konstanta

b = Koefisiensi regresi

Y = Variabel Independent

e = Standar error

Pada tahap pertama akan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi dengan bentuk persamaan sebagai berikut

Z = Variabel Mediasi

a = Konstanta

b = Koefisiensi regresi

X = Variabel Independent

e = Standar error

2. Analisis jalur tahap 2

Model persamaan sebagai berikut:

Y = Nilai pengaruh yang diprediksi

a = Konstanta

b = Koefisiensi regresi

X = Nilai variabel independent

Pada tahap kedua akan menguji pengaruh variabel independent dan variabel mediasi terhadap variabel dependen dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

Y = Koefisien variabel dependent

a = Konstanta

b_1 = Koefisiensi variabel independent

b_2 = Koefisiensi variabel mediasi

X_1 = Variabel independent

X_2 = Variabel mediasi

e = Standar error

3.7.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (*Self-efficacy*), variabel mediasi (*Employee engagement*), dan variabel terikat (*Employee performance*). Pengujian dilakukan secara parsial menggunakan uji T-Student.

3.7.5.1 Uji T

Untuk menguji hipotesis secara parsial dapat menggunakan rumus uji korelasi (uji T-Student) sebagai berikut:

Keterangan:

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

r = Koefisien korelasi dari uji independent (kekuatan korelasi)

n = Jumlah anggota sampel

Selanjutnya dapat diambil kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut:

Taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n-2$

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_1 ditola