

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi dengan memusatkan perhatian pada permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan karakteristik variabel yang terdiri dari variabel bebas (*independent*) budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) (X_3) sebagai variabel *intervening*, sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja karyawan (Y).

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain dan Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2008, hlm. 11) menjelaskan bahwa, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Penelitian deskriptif di sini bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel keterikatan karyawan (*employee engagement*) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi.

Penelitian verikatif menurut Suharsimi Arikunto (2010, hlm. 8) pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam hal ini akan diuji mengenai kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan, mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterikatan karyawan (*employee engagement*) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi.

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

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

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Informasi dari populasi (responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari populasi terhadap objek yang diteliti.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Angket
Budaya Organisasi (X₁) Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2015, hlm. 355)	Inovasi dan Pengambilan Resiko	Tingkat kemampuan menghasilkan inovasi dalam pekerjaan	Interval	A.1
		Tingkat pengambilan resiko dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	A.2
	Perhatian terhadap detail	Tingkat memahami pekerjaan secara detail	Interval	A.3
		Tingkat penyelesaian pekerjaan secara detail	Interval	A.4
	Orientasi hasil	Tingkat penyelesaian pekerjaan secara efektif	Interval	A.5
		Tingkat penyelesaian pekerjaan secara efisien	Interval	A.6
	Orientasi orang	Tingkat penciptaan karyawan berbasis kompetensi	Interval	A.7
		Tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan	Interval	A.8
	Orientasi tim	Tingkat pengembangan tim kerja yang handal	Interval	A.9
		Tingkat pengembangan	Interval	A.10

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

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

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Angket
		tim kerja yang solid		
	Keagresifan	Tingkat keagresifan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan	Interval	A.11
		Tingkat kompetitif yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan	Interval	A.12
	Stabilitas	Tingkat implementasi aturan organisasi sesuai dengan kebijakan organisasi	Interval	A.13
		Tingkat pemeliharaan yang dilakukan oleh organisasi terhadap sistem yang selama ini berlaku di organisasi	Interval	A.14
Kepuasan Kerja (X₂) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2004, hlm. 475)	Isi pekerjaan, penampilan tugas yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan	Tingkat kepuasan terhadap isi dan penampilan tugas pekerjaan yang diemban saat ini	Interval	B.1,2,3
	Supervisi	Tingkat kepuasan pada peran pimpinan terhadap pekerjaan saat ini	Interval	B.4,5
		Tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan atasan	Interval	B.6
	Organisasi dan manajemen	Tingkat kepuasan terhadap pengakuan dari tempat kerja	Interval	B.7,8
	Kesempatan untuk maju	Tingkat kepuasan pada pengembangan karir pada pekerjaan saat ini	Interval	B.9,10
	Gaji dan keuntungan dalam bidang	Tingkat kepuasan terhadap penghasilan dari pekerjaan saat ini	Interval	B.11,12,13

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

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

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Angket
	finansial lainnya	Tingkat kepuasan terhadap jaminan kerja yang tersedia	Interval	B.14
	Rekan kerja	Tingkat kepuasan terhadap rekan kerja dalam mendukung pekerjaan yang diemban	Interval	B.15,16, 17,18
		Tingkat kepuasan terhadap tim kerja dalam tugas khusus	Interval	B.19
	Kondisi kerja	Tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja	Interval	B.20,21
Keterikatan Karyawan (X₃) Keterikatan karyawan (<i>employee engagement</i>) sebagai sikap positif pegawai dan perusahaan tentang keterlibatan emosional dan intelektual kerja terhadap nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan (Schaufeli & Bakker, 2010, hlm. 12).	Berbicara Positif	Tingkat kebanggaan kerja di Dishubkominfo Kab. Sukabumi	Interval	C.1 C.2 C.3
	Loyalitas	Tingkat keterikatan emosi dengan Dishubkominfo Kab. Sukabumi	Interval	C.4 C.5 C.6
	Kinerja ekstra	Tingkat keterlibatan dalam aktivitas organisasi di Dishubkominfo Kab. Sukabumi	Interval	C.7 C.8 C.9
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Mathis & Jackson,	<i>Quantity of Output</i> (Kuantitas Hasil)	Tingkat hasil pekerjaan atau aktivitas yang telah diselesaikan	Interval	D.1
		Tingkat penyelesaian tugas kerja yang diberikan secara konsisten	Interval	D.2

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Angket
2006, hlm. 65)	<i>Quality of Output</i> (Kualitas Hasil)	Tingkat memahami tugas dan tanggungjawab pekerjaan	Interval	D.3
		Tingkat pengetahuan, prosedur, dan keahlian teknis	Interval	D.4
		Tingkat penggunaan informasi, peralatan, dan tehnik dengan tepat waktu	Interval	D.5
		Tingkat mengikuti perkembangan peraturan dan prosedur teknis baru	Interval	D.6
	<i>Timeliness of Output</i> (waktu yang dihasilkan)	Tingkat penggunaan waktu secara efisien	Interval	D.7
		Tingkat ketepatan penyelesaian tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	Interval	D.8
	<i>Presence at Work</i> (kehadiran bekerja)	Tingkat kehadiran secara rutin dan tepat waktu	Interval	D.9
		Tingkat kemandirian kerja	Interval	D.10
	<i>Cooperativeness</i> (kerjasama)	Tingkat pemeliharaan hubungan kerja yang efektif	Interval	D.11,12
		Tingkat kerjasama dalam tim	Interval	D.13,14

3.2.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi, serta data masing-masing variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data penelitian merupakan sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk membahas masalah penelitian yang diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder). Dilihat dari sumber data penelitian yang diperoleh, data penelitian dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis, yaitu :

Kankan Sopyan, 2016
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014, hlm. 193). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil observasi, survei, wawancara terhadap pihak manajemen dan karyawan di lingkungan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yang sifatnya membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian (Sugiyono, 2014, hlm. 193). Sumber data sekunder pada penelitian ini yaitu dokumen-dokumen, data-data, laporan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.2.4. Populasi

Populasi merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian. Pelaksanaan suatu penelitian membutuhkan populasi sebagai sumber data yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2014, hlm. 115) menjelaskan bahwa : populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah karyawan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 103 orang karyawan. Rinciannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2.

**Populasi Karyawan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika
(Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi**

No.	Unit	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Kepala	1	0	1
2	Sekretaris	1	0	1
3	Subag Kepegawaian dan Umum	9	2	11
4	Subag Keuangan	6	1	7
5	Subag Perencanaan dan Program	3	1	4
6	Bidang Lalu Lintas	14	1	15
7	Bidang Angkutan	7	1	8
8	Bidang Komunikasi dan Informatika	7	1	8

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

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

No.	Unit	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
9	Bidang Kelautan dan ASDP	9	1	10
10	Bidang Sarana dan Prasarana	8	0	8
11	UPTD PJU	7	1	8
12	UPTD PKB	25	0	25
Jumlah Total		94	9	103

Sumber : Data Pegawai Dishubkominfo Bulan Mei 2015 (data diolah)

3.2.5. Sampel

Pelaksanaan penelitian tidak selamanya dilakukan terhadap seluruh populasi, ini disebabkan karena keterbatasan tenaga, waktu, dan biaya. Oleh karena itu peneliti mengambil sebagian populasi yang ditentukan, tetapi pengambilan sebagian populasi tersebut harus mewakili seluruh bagian yang diteliti, maka dilaksanakan penentuan sampel. Menurut Sugiyono (2014, hlm. 116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Hal ini mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan demikian, sebagai elemen dari populasi merupakan sampel. Dengan mengambil sampel, peneliti ingin menarik kesimpulan yang akan di generalisasi terhadap populasi.

Adapun rumus yang digunakan untuk mendapatkan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus dari *Isaac* dan *Michael* (Sugiyono, 2014, hlm. 124) sebagai berikut :

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

s = ukuran sampel

N = jumlah populasi

P = Q = 0,5

d = 0,05

λ^2 = nilai tabel chi-square 6,63490 dengan dk = 1, taraf kesalahan 1%

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

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

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$s = \frac{(6,63490)(103)(0,5)(0,5)}{(0,05)^2(103-1) + (6,63490)(0,5)(0,5)}$$

$$s = \frac{170,848675}{0,25 + 1,658725}$$

$$s = \frac{170,848675}{1,913725}$$

$$s = 89,275458$$

$$s = 90$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel, diperoleh unit analisis sebesar 89,275458 sampel, kemudian dibulatkan menjadi 90 sampel karyawan. Selanjutnya, 90 sampel tersebut didistribusikan seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3.

Distribusi Sampel Karyawan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi

No.	Unit	Jumlah Populasi	Perhitungan	Jumlah Sampel	Pembulatan Sampel
1	Kepala	1	1/103*90	0,87	1
2	Sekretaris	1	1/103*90	0,87	1
3	Subag Kepegawaian dan Umum	11	11/103*90	9,61	9
4	Subag Keuangan	7	7/103*90	6,11	6
5	Subag Perencanaan dan Program	4	4/103*90	3,49	3
6	Bidang Lalu Lintas	15	15/103*90	13,10	13
7	Bidang Angkutan	8	8/103*90	6,99	7

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

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

No.	Unit	Jumlah Populasi	Perhitungan	Jumlah Sampel	Pembulatan Sampel
8	Bidang Komunikasi dan Informatika	8	$8/103*90$	6,99	7
9	Bidang Kelautan dan ASDP	10	$10/103*90$	8,73	8
10	Bidang Sarana dan Prasarana	8	$8/103*90$	6,99	7
11	UPTD PJU	8	$8/103*90$	6,99	7
12	UPTD PKB	25	$25/103*90$	21,84	21
Jumlah Total		103			90

Sumber : Pengolahan Data 2015

3.2.6. Tehnik Sampling

Menurut Sugiyono (2014, hlm. 116) tehnik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tehnik *simple random sampling* atau pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2014, hlm. 118).

3.2.7. Alat Pengumpulan Data

Alat utama yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner (*quisionnaires*). Menurut Sugiyono (2014, 199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner dalam penelitian ini berupa angket tertutup, yang digunakan untuk mengumpulkan data primer, dimana kuisisioner yang disebarkan kepada responden sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Konstruksi item angket tertutup untuk setiap variabel berupa pertanyaan atau pernyataan tentang sifat dan ciri dari setiap variabel, disertai lima alternatif jawaban (*skala likert*). Jumlah item untuk setiap variabel berbeda sesuai dengan sifat dan ciri yang diukur.

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

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

3.2.8. Uji Instrumen

1. Uji Validitas (*Test of Validity*)

Untuk menguji instrumen berupa angket, digunakan uji validitas yang dimaksudkan untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang tersebar. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap akhir butir item dengan skor total.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas ini adalah dengan formula Pearson sebagai berikut :

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

Di mana :

r = Koefisien korelasi pearson antara instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan

X = Skor item instrumen yang akan digunakan

Y = Skor semua item instrumen dalam variabel tersebut

N = Jumlah responden dalam uji coba instrumen

(Sugiyono, 2014, hlm. 248).

Selanjutnya r dibandingkan dengan nilai r_{tabel} untuk melihat valid atau tidaknya item soal. Rumus dalam menentukan r_{tabel} adalah :

$$r = \frac{t}{\sqrt{df + t^2}}$$

Keterangan :

$$df = n - 2$$

$$= 30 - 2$$

$$= 28$$

t = nilai peluang dengan $df = 28$ dan $\alpha = 5\%$ dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi *product moment* adalah 1,7011.

Dengan demikian r_{tabel} :

$$r = \frac{t}{\sqrt{df + t^2}}$$

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$r = \frac{1,7011}{\sqrt{28 + 1,7011^2}}$$

$$r = \frac{1,7011}{\sqrt{28 + 2,8937}}$$

$$r = \frac{1,7011}{\sqrt{5,5582}}$$

$$r = 0,3061$$

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$).

Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan pada karyawan di Yayasan Pendidikan & Sosial Islam (YAPSI) Darul ‘Amal Jampangkulon diperoleh data perhitungan validitas instrumen sebagai berikut :

Tabel 3.4.
Perhitungan Validitas Uji Instrumen
Variabel X₁ (Budaya Organisasi)

No. Soal	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
1	Lembaga ini mendorong karyawan untuk menghasilkan inovasi dalam pekerjaan	0,379	0,3061	valid
2	Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan siap mengambil resiko	0,490	0,3061	valid
3	Setiap pekerjaan dipahami secara detail oleh setiap karyawan	0,570	0,3061	valid
4	Pekerjaan diselesaikan secara detail oleh setiap karyawan	0,631	0,3061	valid

5	Di lembaga ini karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif	0,815	0,3061	valid
6	Setiap pekerjaan diselesaikan secara efisien oleh seluruh karyawan	0,823	0,3061	valid
7	Lembaga ini menciptakan karyawan berbasis kompetensi	0,644	0,3061	valid
8	Semua kebutuhan karyawan dipenuhi di lembaga ini	0,461	0,3061	valid
9	Lembaga ini mendorong pengembangan tim kerja yang handal	0,658	0,3061	valid
10	Lembaga ini mengembangkan tim kerja yang solid	0,678	0,3061	valid
11	Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dilaksanakan secara agresif	0,753	0,3061	valid
12	Karyawan memiliki sifat kompetitif dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan	0,694	0,3061	valid
13	Aturan lembaga ini diimplementasikan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan	0,561	0,3061	valid
14	Lembaga ini melakukan pemeliharaan terhadap sistem yang selama ini berjalan	0,684	0,3061	valid

Sumber : Pengolahan Data 2015

Berdasarkan tabel uji validitas, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian Budaya Organisasi dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 3.5.
Perhitungan Validitas Uji Instrumen
Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

No. Soal	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
1	Setiap tugas yang diberikan kepada saya dapat diselesaikan secara baik dan menimbulkan rasa puas	0,474	0,3061	valid
2	Tugas dan yang diberikan pada saya sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya	0,550	0,3061	valid

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No. Soal	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
3	Tugas yang dibebankan kepada saya sekarang ini menyenangkan	0,645	0,3061	valid
4	Dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas yang dapat diselesaikan melalui bimbingan atasan memberikan rasa puas pada diri saya	0,408	0,3061	valid
5	Atasan berlaku adil dalam memberikan tugas kepada saya	0,657	0,3061	valid
6	Saya melaporkan segala sesuatu mengenai pekerjaan saya kerjakan pada atasan	0,676	0,3061	valid
7	Saya merasa puas terhadap penghargaan atas prestasi kerja saya dari lembaga ini	0,611	0,3061	valid
8	Saya diberi tugas karena saya diakui oleh lembaga ini	0,389	0,3061	valid
9	Selalu tersedia kesempatan yang cukup besar bagi saya untuk mengembangkan diri serta kemampuan saya di lembaga ini	0,623	0,3061	valid
10	Saya merasa kebijakan lembaga yang berhubungan dengan karir karyawannya dilaksanakan dengan baik	0,555	0,3061	valid
11	Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan	0,568	0,3061	valid
12	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga	0,731	0,3061	valid
13	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan untuk lembaga ini	0,472	0,3061	valid
14	Saya merasa puas terhadap tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok yang diberikan oleh lembaga ini	0,690	0,3061	valid
15	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik	0,657	0,3061	valid

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

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

No. Soal	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
16	Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya	0,499	0,3061	valid
17	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan sekerja saya	0,731	0,3061	valid
18	Seluruh rekan kerja bertanggungjawab terhadap <i>output</i> pekerjaannya	0,412	0,3061	valid
19	Tim kerja saya sangat solid ketika diberi tugas khusus	0,654	0,3061	valid
20	Kondisi kerja sangat mendukung terhadap pekerjaan saya	0,635	0,3061	valid
21	Saya merasa nyaman dengan lingkungan yang sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan saya	0,613	0,3061	valid

Sumber : Pengolahan Data 2015

Berdasarkan tabel uji validitas, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian Kepuasan Kerja dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 3.6.
Perhitungan Validitas Uji Instrumen
Variabel X₃ (Keterikatan Karyawan/*Employee Engagement*)

No. Soal	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
1	Setiap karyawan merasa bangga bekerja di lembaga ini	0,750	0,3061	valid
2	Setiap karyawan akan mengatakan hal-hal baik yang menyenangkan tentang bekerja di lembaga ini	0,814	0,3061	valid
3	Setiap karyawan merasa senang menceritakan tim kerja saya yang solid terhadap koleganya	0,644	0,3061	valid
4	Saya perlu menemukan alasan yang sangat tepat untuk meninggalkan lembaga ini	0,427	0,3061	valid

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No. Soal	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
5	Saya berniat menghabiskan usia produktif saya di lembaga ini	0,477	0,3061	valid
6	Keterikatan emosi dengan lembaga ini yang membuat saya menolak tawaran bekerja di lembaga lain	0,825	0,3061	valid
7	Lembaga ini memotivasi saya untuk bekerja melebihi kemampuan saya	0,743	0,3061	valid
8	Saya suka membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja saya	0,471	0,3061	valid
9	Saya senang terlibat dalam aktivitas organisasi di lembaga ini	0,733	0,3061	valid

Sumber : Pengolahan Data 2015

Berdasarkan tabel uji validitas, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 3.7.
Perhitungan Validitas Uji Instrumen
Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Soal	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	0,515	0,3061	valid
2	Pekerjaan yang diberikan diselesaikan secara konsisten oleh setiap karyawan	0,608	0,3061	valid
3	Karyawan mampu memahami dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya	0,484	0,3061	valid
4	Setiap karyawan memiliki pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan keahlian teknis	0,728	0,3061	valid
5	Setiap karyawan mampu menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,679	0,3061	valid
6	Karyawan selalu mengikuti perkembangan peraturan dan prosedur teknis yang terbaru	0,637	0,3061	valid
7	Karyawan selalu menepati waktu dalam melaksanakan pekerjaannya	0,754	0,3061	valid
8	Setiap karyawan seringkali merasa tidak punya waktu untuk bersenang-senang dan bersantai	0,373	0,3061	valid
9	Karyawan hadir secara rutin dan tepat waktu sesuai peraturan yang berlaku	0,685	0,3061	valid
10	Setiap karyawan mampu bekerja secara mandiri	0,498	0,3061	valid
11	Setiap karyawan mampu memelihara hubungan kerja yang efektif	0,533	0,3061	valid
12	Setiap karyawan mampu memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerjanya	0,677	0,3061	valid
13	Setiap karyawan berusaha untuk bekerja dalam tim/kelompok	0,605	0,3061	valid
14	Setiap karyawan menganggap dirinya sebagai bagian dari tim/kelompok dalam bekerja	0,559	0,3061	valid

Sumber : Pengolahan Data 2015

Berdasarkan tabel uji validitas, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian Kinerja Karyawan dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas (*Test of Reliability*)

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan lebih dari satu kali serta untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dihitung dari item instrumen yang valid dan dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$CA = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \text{ (Arikunto, 2006, hlm. 171)}$$

Keterangan :

CA = Koefisien Cronbach's Alpha

k = Banyaknya pertanyaan dalam butir

Sigma b kudarat = Varians butir

Sigma t kuadrat = Varians Total

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 20 *for windows* didapatkan :

Tabel 3.8.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,874	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,903	Reliabel
Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) (X_3)	0,834	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,851	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data 2015

Hasil perhitungan uji validitas tersebut menyatakan bahwa variabel X_1 (Budaya Organisasi), X_2 (Kepuasan Kerja), X_3 (Keterikatan Karyawan/*Employee Kankan Sopyan, 2016*

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Engagement), dan Y (Kinerja Karyawan) dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,50.

3.2.9. Tehnik Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis data penelitian penelitian terlebih dahulu dilakukan analisis data deskriptif untuk menjawab rumusan masalah deskriptif dengan menggunakan parameter :

a. Rata-rata (*mean*)

Mean atau rata-rata merupakan hasil bagi dari sejumlah skor dengan banyaknya responden menggunakan rumus :

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

- \bar{x} = rata-rata (mean)
 $\sum x$ = jumlah skor
 n = jumlah responden

b. Varians (*variance*) dan simpangan baku (standar deviasi)

Standar deviasi merupakan rata-rata penyimpangan setiap skor dengan rata-rata skornya. Langkah-langkah dalam perhitungan simpangan baku menurut Irianto (2010, hlm. 42) adalah :

- 1) Hitung skor rata-rata
- 2) Hitung perbedaan masing-masing skor dengan rata-rata skor
- 3) Selisih masing-masing skor dengan rata-rata dikuadratkan dan jumlahkan
- 4) Hasil penjumlahannya dibagi dengan $n-1$, hasil perhitungan di sini disebut dengan varians
- 5) Akar dari varians merupakan standar deviasi.

Untuk menentukan besarnya simpangan baku dapat menggunakan rumus :

$$Sd = \frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}$$

Simpangan baku merupakan akar dari varians, maka untuk selanjutnya simpangan baku dapat dihitung dengan rumus :

$$Sd = \sqrt{Sd^2} \quad (\text{Irianto, 2010, hlm. 43})$$

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Selanjutnya menurut Irianto (2010, hlm. 44) penafsiran hasil perhitungan standar deviasi dimaknai ; “semakin kecil simpangan baku/standar deviasi, berarti semakin terkumpul distribusi skornya, demikian pula sebaliknya”. Dengan demikian, semakin kecil simpangan baku, maka semakin baik prediksi rata-rata populasinya. Dengan kata lain sekumpulan skor dapat menggambarkan keseluruhan skor populasi.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa standar deviasi/simpangan baku yang baik adalah yang nilainya semakin kecil, dalam hal ini mendekati nol, karena dapat menggambarkan keseluruhan populasi atau data dapat dikatakan menyebar.

c. Frekuensi

Data yang diperoleh selanjutnya dibuat kelompok-kelompok sesuai dengan kategori pilihan jawaban dalam item pernyataan. Sejalan dengan pendapat Irianto (2010, hlm. 7), distribusi frekuensi adalah suatu jumlah bilangan yang menyatakan banyaknya data pada suatu kelompok tertentu. Data dikumpulkan dalam satu kelompok agar data tersebut lebih sederhana, sehingga tidak menyukarkan peneliti dalam analisis data.

Penilaian masing-masing indikator pada setiap variabel berdasarkan skor terendah dan skor tertinggi, yang dihitung dengan cara :

$$Rentang = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$$

Selanjutnya dibuatlah skala penafsiran untuk menentukan kategori rendah, sedang, atau tinggi dengan menghitung :

Selalu/Sangat Setuju/Sangat Tinggi = skor tertinggi – rentang

Tidak Pernah/Tidak Setuju Sekali/Rendah Sekali = skor terendah + rentang

Kategori Sering/Setuju/Tinggi/, Kadang-kadang/Kurang Setuju/Cukup Tinggi, dan Jarang/Tidak Setuju/Rendah yang berada di antara Rendah Sekali dan Sangat Tinggi.

TP/TSK/RS	J/TS/R	K/KS/CT	S/S/T	S/SS/ST
-----------	--------	---------	-------	---------

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

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

--	--	--	--	--

Gambar 3.1.

Skala Penafsiran Tanggapan Responden

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas

Teknik uji normalitas telah banyak dikembangkan oleh para ahli, salah satunya teknik Kolmogorov Smirnov yaitu tes *goodness fit*, yang sangat memperhatikan kesesuaian antara distribusi serangkaian harga sampel dengan suatu distribusi teoritis tertentu (Sugiyama, 2012, hlm. 257). Uji Kolmogorov Smirnov merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah banyak program statistik yang beredar. Kelebihan pengujian ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan banyak persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah membandingkan distribusi data dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang ditransformasikan ke dalam bentuk Z score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda, jika signifikansi di bawah 0.05, berarti terdapat perbedaan yang signifikan, jika signifikansi di atas 0.05, maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah signifikansinya di bawah 0.05, berarti data yang diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, artinya data tersebut tidak normal.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas, yaitu adanya hubungan yang linier antar variabel. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

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

seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau dikenal dengan istilah tidak terjadi multikolonieritas.

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan cara :

- a) Melihat nilai *tolerance* :
- (1) Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.
 - (2) Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10, maka terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.
- b) Melihat *VIF* (*Variance Inflation Factor*)
- (1) Jika nilai *VIF* lebih besar dari 5, maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.
 - (2) Jika nilai *VIF* lebih kecil dari 5, maka terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.

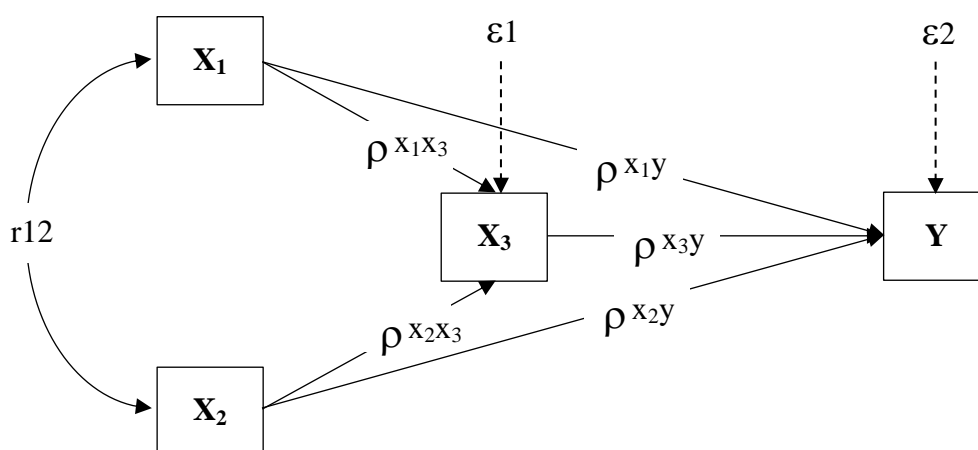
3) Uji Linieritas

Uji linieritas data dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Asumsi uji linieritas adalah bahwa ada hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus. Jadi peningkatan atau penurunan kualitas dari satu variabel, akan diikuti secara linier oleh peningkatan atau penurunan kuantitas dari variabel lainnya.

b. Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Setelah data penelitian didapatkan, selanjutnya akan digunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menentukan pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X_3), baik secara simultan atau parsial. Selain itu untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara simultan atau parsial.

Hipotesis tersebut digambarkan dalam sebuah paradigma pada gambar berikut ini :



Gambar 3.2.

Struktur Kausal antara Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*), dan Kinerja Karyawan

Keterangan :

(X_1) = Budaya Organisasi

(X_2) = Kepuasan Kerja

(X_3) = Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

(Y) = Kinerja Karyawan

Struktur pada gambar 3.1. menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan. Di gambar 3.1. terlihat pula adanya faktor lain yang mempengaruhi hubungan antar variabel yang disebut variabel residu yang dilambangkan dengan ϵ atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Langkah-langkah menguji *path analysis* menurut Riduwan (2012 hlm. 116) adalah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural
- 2) Menghitung koefisien jalur didasarkan koefisien regresi
 - a) Menggambar diagram jalur lengkap
 - b) Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan
- 3) Menghitung koefisien jalur simultan

Hipotesis yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (*DISHUBKOMINFO*) KABUPATEN SUKABUMI
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho \neq 0$$

a) Kaidah pengujian manual dengan tabel F

$$F = \frac{(n - k - l)R_{yxk}^2}{k(1 - R_{yxk}^2)}$$

b) Kaidah signifikansi dengan SPSS

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

4) Menghitung koefisien jalur secara individu (parsial)

Hipotesis yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho \neq 0$$

Uji statistik yang digunakan adalah uji t dengan rumus berikut :

$$t = \frac{\rho_k}{se_{\rho_k}} ; (dk = n-k-1)$$

Pengambilan keputusannya :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

5) Meringkas dan menyimpulkan

3. Penentuan Sub Struktur

Terdapat dua jenis sub struktur, yaitu :

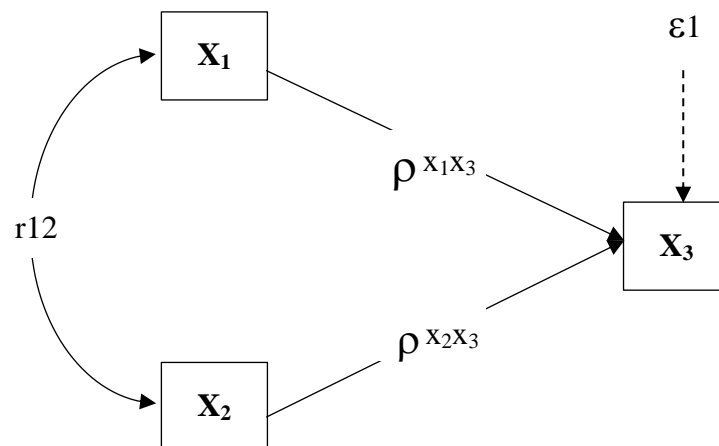
a) Sub Struktur 1

Terdapat pengaruh positif dari kuat-lemahnya budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

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



Gambar 3.3.

Diagram Jalur Sub Struktur 1

1) Uji Sub Struktur 1

Persamaannya : $X_3 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \epsilon_1$

2) Memaknai Analisis Jalur Sub Struktural 1

(a) Pengujian secara simultan atau keseluruhan

Hipotesis 1

Terdapat Pengaruh positif dari kuat-lemahnya budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja secara simultan terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Hipotesis Statistiknya :

$H_0 : \rho = 0$; **tidak** terdapat pengaruh positif secara simultan dari kuat-lemahnya budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).

$H_a : \rho \neq 0$; terdapat pengaruh positif secara simultan dari kuat-lemahnya budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Jika F dihitung manual dengan rumus, maka :

$$F = \frac{(n - k - l) R_{square}}{k(1 - R_{square})}$$

(b) Pengujian secara parsial atau individu

Hipotesis 2

Terdapat pengaruh positif dari kuat-lemahnya budaya organisasi terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Hipotesis statistiknya :

$H_0 : \rho = 0$; **tidak** terdapat pengaruh positif dari kuat-lemahnya budaya organisasi terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).

$H_a : \rho > 0$; tidak terdapat pengaruh positif dari kuat-lemahnya budaya organisasi terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t dengan rumus berikut :

$$t = \frac{\rho_k}{se_{\rho_k}} ; (dk = n-k-l)$$

Kemudian membandingkan probabilitas 0.05 dengan probabilitas sig :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq sig$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya **tidak** signifikan
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq sig$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Hipotesis 3

Terdapat pengaruh positif dari tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Hipotesis statistiknya :

$H_0 : \rho = 0$; **tidak** terdapat pengaruh positif dari tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).

$H_a : \rho > 0$; terdapat pengaruh positif dari tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t dengan rumus berikut :

$$t = \frac{\rho_k}{se_{\rho_k}} ; (dk = n-k-1)$$

Kemudian membandingkan probabilitas 0.05 dengan probabilitas sig :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq sig$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya **tidak** signifikan
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq sig$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

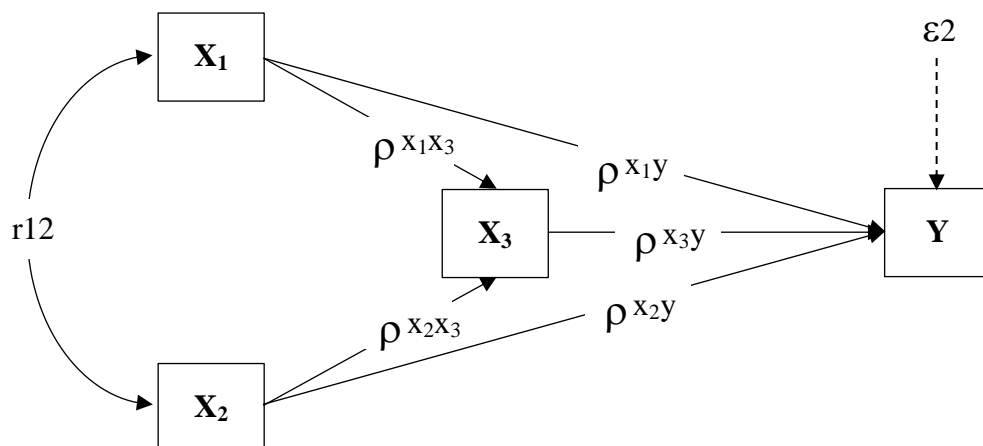
Menghitung pengaruh variabel lain yang tidak diteliti (ϵ), dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\rho_{X_3\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{X_3(X_1X_2)}}$$

b) Sub Struktur 2

Terdapat pengaruh positif dari kuat-lemahnya budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) tingkat terhadap kinerja karyawan di Dishubkominfo Kab. Sukabumi Sukabumi.

Pengujian sub struktur 2 dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :



Gambar 3.4.

Diagram Jalur Sub Struktur 2

1) Uji Sub Struktur 2

Persamaannya : $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + \epsilon_2$

2) Memaknai Analisis Jalur Sub Struktural 2

(a) Pengujian secara simultan atau keseluruhan

Hipotesis 4

Terdapat pengaruh positif dari kuat-lemahnya budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) secara simultan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Hipotesis Statistiknya :

$H_0 : \rho = 0$; **tidak** terdapat pengaruh positif secara simultan dari kuat-lemahnya budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap tingkat kinerja karyawan.

$H_a : \rho \neq 0$; terdapat pengaruh positif secara simultan dari kuat-lemahnya budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap tingkat kinerja karyawan.

Jika F dihitung manual dengan rumus, maka :

$$F = \frac{(n - k - l) R_{square}}{k(1 - R_{square})}$$

(c) Pengujian secara parsial atau individu

Hipotesis 5

Terdapat pengaruh positif dari kuat-lemahnya budaya organisasi terhadap tingkat kinerja karyawan.

Hipotesis statistiknya :

$H_0 : \rho = 0$; **tidak** terdapat pengaruh positif dari kuat-lemahnya budaya organisasi terhadap tingkat kinerja karyawan.

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$H_a : \rho > 0$; terdapat pengaruh positif dari kuat-lemahnya budaya organisasi terhadap tingkat kinerja karyawan.

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t dengan rumus berikut :

$$t = \frac{\rho_k}{se_{\rho_k}} ; (dk = n-k-1)$$

Kemudian membandingkan probabilitas 0.05 dengan probabilitas sig :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq sig$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya **tidak** signifikan
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq sig$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Hipotesis 6

Terdapat pengaruh positif dari tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan.

Hipotesis statistiknya :

$H_0 : \rho = 0$; **tidak** terdapat pengaruh positif dari tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$; terdapat pengaruh positif dari tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan.

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t dengan rumus berikut :

$$t = \frac{\rho_k}{se_{\rho_k}} ; (dk = n-k-1)$$

Kemudian membandingkan probabilitas 0.05 dengan probabilitas sig :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq sig$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya **tidak** signifikan
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq sig$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Hipotesis 7

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

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

Terdapat pengaruh positif dari tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap tingkat kinerja karyawan.

Hipotesis statistiknya :

$H_0 : \rho = 0$; **tidak** terdapat pengaruh positif dari tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap tingkat kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$; **tidak** terdapat pengaruh positif dari tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap tingkat kinerja karyawan.

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t dengan rumus berikut :

$$t = \frac{\rho_k}{se_{\rho_k}} ; (dk = n-k-1)$$

Kemudian membandingkan probabilitas 0.05 dengan probabilitas sig :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq sig$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya **tidak** signifikan
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq sig$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Menghitung pengaruh variabel lain yang tidak diteliti (ϵ), dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\rho_{Y\epsilon 2} = \sqrt{1 - R^2 X_3(X_1 X_2)}$$

Selanjutnya untuk mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Sugiyono (2014, hlm. 250) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9.

Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah

0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014)