

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepribadian karyawan dan persepsi budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada PT. INTI (Persero). Objek penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu kepribadian karyawan (*employee personality*) dan persepsi budaya organisasi (*organizational culture perception*), serta variabel terikat (*dependent variable*) yaitu *employee engagement*.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. INTI (Persero). Objek penelitian dapat digunakan untuk mengetahui gambaran kepribadian karyawan, persepsi budaya organisasi menurut karyawan, dan gambaran *employee engagement*, serta untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari kepribadian dan persepsi budaya organisasi terhadap *employee engagement*. Penulis melakukan penelitian di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) yang berlokasi di Jl. Mohammad Toha No. 77 Bandung 40253.

3.2. Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:12) pendekatan kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Dalam pelaksanaannya dengan berdasarkan kepada variabel-variabel yang diteliti maka akan dilakukan metode penelitian deskriptif verifikatif. Sugiyono (2008:86) berpendapat bahwa:

Metode penelitian deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat, penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang

hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Lewat penelitian deskriptif ini maka dapat diperoleh gambaran mengenai kepribadian karyawan, persepsi budaya organisasi menurut karyawan, dan *employee engagement* pada PT. INTI (Persero).

Sementara itu, metode penelitian verifikatif untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kepribadian dan Persepsi Budaya Organisasi terhadap variabel *Employee Engagement* yang dilakukan melalui pengumpulan data di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. Berdasarkan jenis penelitiannya yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey explanatory*. Menurut Sugiyono (2008:11), bahwa yang dimaksud *survey explanatory* adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

3.2.2. Desain Penelitian

Menurut Suryana (2010:30) mengemukakan bahwa “Desain penelitian merupakan tipe penyelidikan yang akan dilakukan dan tergantung pada tipe masalah. Ada beberapa tipe desain penelitian, diantaranya desain korelasional, desain kausal komparatif, desain penelitian kasus dan penelitian lapangan, desain penelitian eksperimen dan desain penelitian tindakan.” Desain penelitian yang penulis gunakan adalah desain penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan riset yang memiliki tujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Maka desain kausalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian

karyawan dan persepsi budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada PT. INTI (Persero).

3.3. Operasionalisasi Variabel

Pengertian variabel penelitian adalah “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2008:58).

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas, yaitu:

1. Variabel *Independen* (X)

Variabel *Independen* adalah variabel bebas yang tidak terikat oleh faktor-faktor lain, tetapi mempunyai pengaruh terhadap variabel lain. Variabel bebas disini adalah kepribadian karyawan (X_1) dan persepsi budaya organisasi (X_2).

2. Variabel *Dependen* (Y)

Variabel *dependen* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat disini adalah *employee engagement*.

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Adapun penjabaran variabel-variabel tersebut ke dalam operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1.
Operasional Variabel

Variabel	Traits/Dimensi/ Karakteristik	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
Konsep Variabel				
Kepribadian (X_1) <i>“Personality defined as the sum total of ways in which an individual react and interacts with others, the measurable traits a person exhibits.”</i> (Robbins & Judge:	1. Ekstraversi (<i>extraversion</i>)	• Senang bergaul	• Tingkat karyawan mengajak berkenalan ketika bertemu karyawan baru	Ordinal
		• Mempunyai banyak energi	• Tingkat karyawan untuk gesit dalam melakukan pekerjaan.	Ordinal
		• Mudah bersosialisasi	• Tingkat kenyamanan karyawan dalam membina hubungan sosial dengan rekan kerja.	Ordinal

2015: 81)	2. Keramahan (<i>agreeableness</i>)	• Penolong	• Tingkat seringnya masalah rekan satu divisi terpecahkan melalui bantuan karyawan.	Ordinal
		• Peduli	• Tingkat kepedulian individu terhadap masalah yang dialami rekan kerja.	Ordinal
		• Mudah Percaya	• Tingkat kepercayaan karyawan bahwa rekan kerja akan bekerja dengan baik ketika bekerja sama.	Ordinal
	3. Kehati-hatian (<i>conscientiousness</i>)	• Teratur	• Tingkat seringnya karyawan dalam membuat <i>schedule</i> untuk merencanakan terlebih dahulu pekerjaan apa saja yang akan diselesaikan setiap harinya.	Ordinal
		• Bertanggung jawab	• Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas.	Ordinal
		• Dapat diandalkan	• Tingkat seringnya karyawan mampu mengatasi kendala yang ditemukan dalam pekerjaan.	Ordinal
	4. Stabilitas emosional (<i>emotional stability</i>)	• Relaks	• Tingkat kemudahan karyawan untuk merasa relaks ketika dibawah tekanan.	Ordinal
			• Tingkat karyawan dalam menyelesaikan konflik dengan kepala dingin.	Ordinal
		• Optimis	• Tingkat keyakinan karyawan bahwa usaha yang dilakukan akan memberikan hasil optimal pada perusahaan.	Ordinal
	5. Keterbukaan pada pengalaman	• Ingin tahu	• Tingkat karyawan dalam mencari informasi mengenai hal-hal yang baru.	Ordinal

	(openness to experience)	• Kreatif	• Tingkat karyawan dalam menyampaikan pada rekan kerja terkait ide-ide yang memudahkan dalam pekerjaan.	Ordinal
		• Inovatif	• Tingkat karyawan menggunakan cara yang berbeda dan lebih baik dari sebelumnya dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
Budaya Organisasi (X₂) <i>“Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.”</i> (Robbins & Judge, 2015: 355)	1. Inovasi dan pengambilan risiko	• Dorongan perusahaan agar karyawan berinovasi dan berani menghadapi risiko	• Tingkat perusahaan dalam menghargai pengajuan ide/pemikiran/cara baru yang disampaikan oleh karyawan.	Ordinal
	2. Memperhatikan detail	• Dorongan perusahaan agar karyawan memperhatikan detail	• Tingkat dukungan perusahaan agar karyawan berani menghadapi risiko.	Ordinal
			• Tingkat perusahaan dalam menghargai karyawan yang bekerja mengikuti prosedur.	Ordinal
	3. Orientasi pada hasil	• Dorongan perusahaan yang menitikberatkan pada pencapaian hasil	• Tingkat kepatuhan karyawan yang melaksanakan tugas sesuai dengan jobdesk yang sudah ditentukan.	Ordinal
			• Tingkat perusahaan dalam mengutamakan pencapaian hasil.	Ordinal
	4. Orientasi pada orang	• Perusahan menghargai hak-hak karyawan	• Tingkat perusahaan dalam menginformasikan tujuan dengan baik kepada seluruh karyawan.	Ordinal
			• Tingkat perusahaan dalam menghargai kompetensi yang dimiliki karyawan.	Ordinal
		• Perusahan memperlakukan karyawan dengan adil	• Tingkat perusahaan memperlakukan karyawannya dengan sama (adil).	Ordinal

		• <i>Trust</i>	• Tingkat perusahaan mempercayakan pekerja untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya secara mandiri.	Ordinal
	5. Orientasi pada tim	• Dorongan perusahaan untuk kerjasama tim internal	• Tingkat perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja sebagai suatu tim.	Ordinal
		• Kerjasama tim eksternal (<i>Networking</i>)	• Tingkat perusahaan dalam mendukung karyawan untuk mencari informasi terkait perluasan hubungan jaringan kerja.	Ordinal
	6. Keagresifan	• Dorongan perusahaan agar karyawan agresif dan kompetitif	• Tingkat perusahaan dalam menghargai pekerja yang agresif untuk memiliki standar kinerja tinggi.	Ordinal
			• Tingkat perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang kompetitif.	Ordinal
	7. Stabilitas	• Orientasi pada nilai-nilai yang stabil.	• Tingkat konsistensi perilaku dan tindakan pekerja dengan nilai-nilai, norma dan keyakinan yang berlaku.	Ordinal
			• Tingkat kemudahan yang dirasa karyawan ketika mematuhi nilai-nilai utama perusahaan.	Ordinal
Employee Engagement (Y) <i>“Employee Engagement merupakan keadaan pikiran yang positif dan bahagia</i>	1. <i>Vigor</i>	• Semangat	• Tingkat semangat karyawan saat bekerja.	Ordinal
		• Ketahanan kerja tinggi	• Tingkat karyawan dapat terus bekerja dalam waktu yang lama.	Ordinal
		• Gigih	• Tingkat pantang menyerah karyawan dalam bekerja.	Ordinal

mengenai pekerjaan, yang ditengarai oleh semangat, dedikasi, dan absorpsi.” (Schaufeli & Bakker: 2010: 13)	2. <i>Dedication</i>	• Perasaan bermakna	• Tingkat karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan bermakna (memiliki arti dan tujuan baginya).	Ordinal
		• Antusias	• Tingkat antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya.	Ordinal
		• Terinspirasi	• Tingkat karyawan merasa pekerjaannya menginspirasi	Ordinal
		• Bangga	• Tingkat kebanggaan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya.	Ordinal
	3. <i>Absorption</i>	• Terserap/ larut dalam pekerjaan.	• Tingkat karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat ketika bekerja.	Ordinal
		• Bahagia	• Tingkat kesenangan karyawan saat sibuk bekerja.	Ordinal
		• Konsentrasi penuh	• Tingkat konsentrasi penuh karyawan ketika bekerja.	Ordinal

3.4. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2012:12)

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. (Sugiyono, 2012:193) Dalam penelitian ini menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi dan wawancara dengan Divisi *Human Capital Management*.

Menurut Sugiyono (2012:193), sumber sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara

(diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan yang telah tersusun dalam arsip (data dokumen) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Sedangkan yang menjadi sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah laporan tahunan PT INTI (Persero), buku, jurnal, tesis, serta literatur dari internet yang mendukung penelitian.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan yaitu dengan cara:

1. Dokumentasi, dilakukan dengan cara mencatat data-data tambahan yang diperoleh dari sumber yang bersangkutan dan sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini. Data-data tambahan penelitian ini yaitu data hasil penjualan, pencapaian penjualan terhadap RKAP/target, denda keterlambatan, dan laba bersih yang diperoleh dari laporan tahunan PT. INTI (Persero).
2. Angket/kuesioner, dilakukan dengan memberikan kuesioner langsung dalam bentuk *hard copy* kepada karyawan PT. INTI (Persero). Kuesioner *employee engagement* merupakan hasil adaptasi dari kuesioner baku Schaufeli W.B., Bakker A.B., and Salanova M. (2010:17).
3. Wawancara, dilakukan dengan mengajukan pertanyaan atau tanya jawab secara langsung dengan Divisi *Human Capital Management* di PT. INTI (Persero).
4. Penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dari buku – tesis dan referensi lain secara *online* yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis.

3.5. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115) menjelaskan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Untuk memperoleh hasil dari sebuah penelitian tentunya diperlukan

Rian Nurjanah, 2016

PENGARUH KEPERIBADIAN KARYAWAN DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADAPT. INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO)

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

sumber data untuk dijadikan objek penelitian yang dilakukan. Sumber data penelitian ini diperoleh dari sumber daya manusia PT. INTI (Persero). Berikut Tabel 3.2. yang menjelaskan jumlah karyawan PT. INTI (Persero).

Tabel 3.2.
Jumlah Karyawan PT INTI (Persero) per 31 Desember 2015

Jabatan	Jumlah Karyawan
Kepala Divisi	13
Kepala Bagian	43
Kepala Urusan	125
Staff	424
Total	605

Sumber: Divisi *Human Capital Management*, 3 Februari 2016

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. INTI (Persero) kecuali Kepala Divisi sehingga berjumlah 592 karyawan. Kepala Divisi tidak termasuk populasi penelitian dikarenakan jumlah populasinya yang rendah. Populasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikasi *employee engagement* yang cenderung rendah berada pada jabatan Kepala Bagian, Kepala Urusan, atau Staff. Selain itu, untuk mengetahui gambaran persepsi Kepala Bagian, Kepala Urusan, dan Staff mengenai kepribadian karyawan dan budaya organisasi pada PT. INTI (Persero).

1.5.2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2008:81) adalah sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan kata lain sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dapat diteliti. Mengingat jumlah populasi lebih dari 100 orang yaitu 592 orang, maka dalam penelitian ini penulis akan menggunakan sampel acak (*Random sampling*).

Rian Nurjanah, 2016

PENGARUH KEPERIBADIAN KARYAWAN DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADAPT. INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO)

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

Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2003: 141), yaitu ukuran sampel merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan presentase kelonggaran ketidaktelitian, karena kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan, maka taraf kesalahan yang ditetapkan adalah sebesar 10%. Adapun rumusnya adalah:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolelir

Maka ukuran sampelnya,

$$n = \frac{592}{1+592 (0,1)^2} = 85.55 \approx 90$$

1.5.3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan suatu teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, Sugiyono (2008:116) menyatakan teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel.

Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* artinya data ini bersifat heterogen. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2008:118). Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap jabatan adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{Riduwan, 2013})$$

dimana : n_i = anggota sampel pada prosorsi ke-i

N_i = populasi ke-i

N = sampel yang di ambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi karyawan :

1. Kepala Bagian sebanyak 43 orang

$$ni = \frac{43}{592} \times 90 = 7 \text{ orang}$$

2. Kepala Urusan sebanyak 125 orang

$$ni = \frac{125}{592} \times 90 = 19 \text{ orang}$$

3. Staff sebanyak 424 Orang

$$ni = \frac{424}{592} \times 90 = 64 \text{ orang}$$

Tabel 3.3.

Proporsi Sampel Responden Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kepala Bagian	7
2	Kepala Urusan	19
3	Staff	64
JUMLAH		90

3.6. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.6.1. Rancangan Analisis

Pada penelitian ini sampel responden yang digunakan untuk menjawab kuesioner variabel kepribadian karyawan, persepsi budaya organisasi, dan *employee engagement* adalah responden yang sesuai dengan jumlah sampel responden yang telah dihitung.

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah antara variabel kepribadian karyawan (X_1) dan persepsi budaya organisasi (X_2) ada pengaruhnya atau tidak terhadap variabel *employee engagement* (Y).

Prosedur yang digunakan dalam pengelolaan data penelitian dilakukan sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. *Skoring*, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen skala ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4.
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Selalu/ Sangat Peduli/ Sangat Setuju	5
Sering/Peduli/Setuju	4
Kadang-kadang/Cukup Peduli/Kurang Setuju	3
Jarang/Tidak Peduli/Tidak Setuju	2
Tidak Pernah/Sangat Tidak Peduli/Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2008:133)

3. Tabulasi, yaitu perekapan data hasil *scoring* pada langkah ke dalam tabel.
4. Tahap uji coba kuesioner, untuk menguji layak tidaknya kuesioner disebarkan kepada responden, maka penulis melakukan dua tahap pengujian yaitu uji validitas dan reliabilitas.
5. Untuk menjawab tujuan penelitian yang bersifat deskriptif adalah melalui tinjauan kontinum dan perbandingan rata-rata data sampel, sedangkan untuk menjawab tujuan penelitian yang bersifat verifikatif maka digunakan teknik analisis regresi multipel.

3.6.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.2.1. Uji Validitas

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Prinsip validitas adalah pengukuran atau pengamatan yang berarti prinsip keandalan instrumen dalam mengumpulkan data. Instrumen harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Jadi validitas lebih menekankan pada alat pengukuran atau pengamatan.” (Sugiyono, 2008:172)

Dalam uji validitas ini digunakan rumus korelasi *Pearson (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation)*, yaitu dengan cara mengkorelasikan bulir item dengan skor total. Rumusnya sebagai berikut:

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

(Sugiyono 2008:248)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y

N = Jumlah Responden

$\sum XY$ = Jumlah Hasil Kali Skor X dan Y Setiap Responden

$\sum X$ = Jumlah Skor X

$\sum Y$ = Jumlah Skor Y

$(\sum X^2)$ = Kuadrat Jumlah Skor X

$(\sum Y^2)$ = Kuadrat Jumlah Skor Y

Pengujian keberartian koefisien korelasi (r_{xy}) dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} terhadap r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

(i) Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika

$$r_{hitung} > r_{tabel}.$$

(ii) Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid

$$\text{jika } r_{hitung} \leq r_{tabel}.$$

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada 20 responden. Responden yang diuji validitasnya sesuai dengan proporsi sampel jika $N=20$, validitas diuji kepada Kepala Bagian 1 orang, Kepala Urusan 5 orang, dan Staff 14 orang dari Divisi *Human Capital Management*, Divisi Pengembangan Bisnis, Divisi Sekretaris Perusahaan dan Hukum, serta Divisi Keuangan dan Akuntansi.

Untuk mencari r_{tabel} menggunakan distribusi nilai-nilai r *product moment* yang tercantum dalam Buku Karangan Sugiyono (2008:524), dimana untuk $N= 20$ pada signifikansi 5% ditemukan nilai r_{tabel} sebesar 0,444. Jadi, Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pertanyaan dan pernyataan berdasarkan:

- (i) Jika r positif, serta $r > 0,444$ maka item pernyataan tersebut valid
- (ii) Jika r tidak positif, serta $r \leq 0,444$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada setiap item pertanyaan dan pernyataan yang berjumlah 40 item. Hasil pengujian validitas instrumen untuk setiap item pernyataan dalam penelitian ini diperlihatkan pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Item	Pernyataan	r hitung	r kritis	Keputusan
Kepribadian Karyawan Ekstraversi (<i>Extraversion</i>)				
1.	Karyawan memulai perkenalan ketika bertemu rekan baru.	0,482	0,444	Valid
2.	Karyawan gesit dalam melakukan pekerjaan	0,582	0,444	Valid
3.	Karyawan merasa nyaman membina hubungan sosial dengan rekan satu divisi	0,590	0,444	Valid
Keramahan (<i>Agreeableness</i>)				
4.	Masalah yang dialami rekan satu divisi dapat terpecahkan melalui bantuan karyawan.	0,846	0,444	Valid
5.	Kepedulian karyawan terhadap masalah yang dialami rekan satu divisi.	0,888	0,444	Valid
6.	Karyawan mempercayakan bahwa rekan satu tim akan bekerja dengan baik.	0,697	0,444	Valid

Kehati-hatian (<i>Conscientiousness</i>)				
7.	Karyawan membuat catatan untuk merencanakan terlebih dahulu pekerjaan apa saja yang akan diselesaikan setiap harinya.	0,585	0,444	Valid
8.	Pekerjaan karyawan selesai tepat waktu.	0,638	0,444	Valid
9.	Karyawan berhasil mengatasi kendala yang ditemukan dalam pekerjaan.	0,760	0,444	Valid
Stabilitas Emosi (<i>Emotional Stability</i>)				
10.	Karyawan relaks (tidak <i>stress</i>) meski dibawah tekanan.	0,788	0,444	Valid
11.	Karyawan menyelesaikan konflik dengan kepala dingin/pikiran yang tenang.	0,547	0,444	Valid
12.	Karyawan merasa yakin bahwa usahanya akan memberikan hasil optimal bagi perusahaan.	0,449	0,444	Valid
Keterbukaan pada Pengalaman (<i>Openness to Experience</i>)				
13.	Karyawan mencari tahu mengenai hal-hal yang baru.	0,490	0,444	Valid
14.	Karyawan menyampaikan pada rekan kerja terkait ide-ide yang memudahkan dalam pekerjaan.	0,565	0,444	Valid
15.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih baik dari sebelumnya dan berbeda (inovatif).	0,470	0,444	Valid
Budaya Organisasi Inovasi dan Pengambilan Risiko				
16.	Atasan langsung menghargai pengajuan ide/pemikiran/cara baru yang disampaikan oleh karyawan	0,956	0,444	Valid
17.	Karyawan didukung untuk berani menghadapi risiko	0,872	0,444	Valid
Memperhatikan Detail				
18.	Atasan langsung menghargai karyawan yang bekerja mengikuti prosedur.	0,917	0,444	Valid
19.	Rekan satu divisi sudah melaksanakan tugas sesuai dengan jobdesk yang sudah ditentukan	0,908	0,444	Valid
Orientasi pada Hasil				

Rian Nurjanah, 2016

PENGARUH KEPERIBADIAN KARYAWAN DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADAPT. INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO)

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

20.	Unit kerja/divisi mengutamakan pencapaian hasil.	0,737	0,444	Valid
21.	Perusahaan menginformasikan tujuan yang ingin dicapainya dengan baik kepada seluruh karyawan.	0,956	0,444	Valid
Orientasi pada Orang				
22.	Atasan langsung menghargai kompetensi karyawan.	0,610	0,444	Valid
23.	Atasan langsung memperlakukan karyawan dengan adil	0,800	0,444	Valid
24.	PT. INTI (Persero) mempercayakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya secara mandiri.	0,633	0,444	Valid
Orientasi pada Tim				
25.	Karyawan bekerja sebagai suatu tim.	0,898	0,444	Valid
26.	Karyawan didukung untuk mencari informasi dalam rangka memperluas hubungan jaringan kerja	0,907	0,444	Valid
Keagresifan				
27.	Atasan langsung menghargai karyawan yang agresif untuk memiliki standar kinerja yang tinggi.	0,737	0,444	Valid
28.	PT. INTI (Persero) memberikan penghargaan pada karyawan yang kompetitif.	0,855	0,444	Valid
Stabilitas				
29.	Karyawan berperilaku dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan yang berlaku	0,447	0,444	Valid
30.	Mematuhi nilai-nilai PT. INTI (Persero) akan membawa karyawan kepada kemudahan.	0,709	0,444	Valid
Employee Engagement Semangat (Vigor)				
31.	Karyawan merasa bersemangat saat bekerja.	0,849	0,444	Valid
32.	Karyawan dapat terus bekerja dalam waktu yang lama.	0,779	0,444	Valid
33.	Karyawan pantang menyerah bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik.	0,815	0,444	Valid

Dedikasi (<i>Dedication</i>)				
34.	Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti dan tujuan tersendiri baginya.	0,889	0,444	Valid
35.	Karyawan merasa antusias dengan pekerjaannya.	0,856	0,444	Valid
36.	Karyawan merasa pekerjaannya menginspirasi.	0,872	0,444	Valid
37.	Karyawan bangga dengan pekerjaan yang dilakukan.	0,923	0,444	Valid
Absorpsi (<i>Absorption</i>)				
38.	Karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat ketika bekerja.	0,597	0,444	Valid
39.	Karyawan merasa sangat senang saat sibuk bekerja.	0,838	0,444	Valid
40.	Karyawan konsentrasi penuh ketika bekerja.	0,645	0,444	Valid

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS *Statistics* 17.0 Tahun 2016.

Dari Tabel 3.6., terlihat bahwa item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian telah valid sesuai dengan kriteria uji validitas lebih besar dari 0,444. Koefisien validitas pada skala kepribadian karyawan berkisar 0,449 – 0,888 dengan tingkat signifikansi 0,000 – 0,047 sehingga dikatakan valid. Koefisien validitas skala persepsi budaya organisasi berkisar antara 0,447 – 0,956 dengan tingkat signifikansi 0,000 – 0,048 sehingga berada pada kriteria valid. Koefisien validitas pada skala *employee engagement* berkisar 0,597 – 0,923 pada tingkat signifikansi 0,000 – 0,005 sehingga dikatakan valid.

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan. Alat dan cara mengukur atau mengamati sama-sama memegang peranan penting dalam waktu yang bersamaan. Dalam penelitian, walaupun sudah ada beberapa pertanyaan (kuisisioner) yang sudah distandarisasi baik nasional maupun internasional, peneliti harus tetap menyeleksi instrumen yang dipilih dengan

Rian Nurjanah, 2016

PENGARUH KEPERIBADIAN KARYAWAN DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADAPT. INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO)

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

mempertimbangkan keadaan dari area penelitian. Dalam penelitian ini digunakan rumus Cronbach's Alpha, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right) \dots\dots\dots (\text{Husein Umar, 2008: 58})$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total Teknik Analisis Data

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Kepribadian Karyawan (X_1)		Variabel Budaya Organisasi (X_2)	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.883	15	.959	15

Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	10

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS Statistics 17.0 Tahun 2016.

Dari Tabel 3.6. terlihat bahwa koefisien reliabilitas variabel kepribadian karyawan (X_1), persepsi budaya organisasi (X_2), dan *employee engagement* (Y) berturut-turut adalah sebesar 0,883; 0,959; dan 0,933 terbukti lebih besar dari angka minimum keandalan Cronbach's Alpha sebesar 0,700. Oleh karena itu, keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian telah reliabel sesuai dengan uji reliabilitas.

Rian Nurjanah, 2016

PENGARUH KEPERIBADIAN KARYAWAN DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADAPT. INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO)

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

3.6.3. Analisis Deskriptif

Tujuan penelitian yang bersifat deskriptif adalah melalui tinjauan kontinum dan perbandingan rata-rata data sampel. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan karyawan dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus Sugiyono (2008: 238) sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah Skor Ideal untuk setiap item pernyataan. Skor ideal memiliki asumsi bila semua responden menjawab skor tertinggi pada setiap butir pertanyaan. Rumusnya sebagai berikut:

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Butir Instrumen} \times \text{Jumlah Responden}$$

2. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

dimana:

$$\sum X_i = \text{jumlah skor hasil angket variabel X}$$

$$X_1 - X_n = \text{jumlah skor angket masing-masing responden}$$

3. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk membuat daerah kategori kontinum, maka peneliti menggunakan pengukuran sebagai berikut:

- a. Nilai Maksimum = Skor Ideal
- b. Nilai Minimum = Skor Rendah X Jumlah Butir X Jumlah Responden
- c. Jarak Interval = $[\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}] : 5$
- d. Persentase Skor = $[(\text{Skor Total}) : \text{Nilai Maksimum}] \times 100\%$

Penjelasan bobot nilai skor aktual dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.7.

Kriteria Persentase Tanggapan karyawan

Rian Nurjanah, 2016

PENGARUH KEPERIBADIAN KARYAWAN DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADAPT. INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO)

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

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% – 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% – 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% – 68.00%	Cukup
4	68.01% – 84.00%	Baik
5	84.01% – 100%	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati (2007:85)

4. Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, daerah letak skor untuk variabel Kepribadian Karyawan (X_1), Persepsi Budaya Organisasi (X_2), dan *Employee Engagement* (Y) sudah diketahui. Selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum sebagai berikut.

Rendah	Sedang	Tinggi
--------	--------	--------

3.6.4. Teknik Analisis Data Kuantitatif

Setelah uji coba seluruh item instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda (*multiple*).

3.6.4.1. Analisis Korelasi

Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Rumusnya sebagai berikut:

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

(Sugiyono 2008:248)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y

N = Jumlah Responden

$\sum XY$ = Jumlah Hasil Kali Skor X dan Y Setiap Responden

$\sum X$ = Jumlah Skor X

Rian Nurjanah, 2016

PENGARUH KEPERIBADIAN KARYAWAN DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADAPT. INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO)

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

$\sum Y$ = Jumlah Skor Y

$(\sum X^2)$ = Kuadrat Jumlah Skor X

$(\sum Y^2)$ = Kuadrat Jumlah Skor Y

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X_1 , X_2 , dan Y, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif/korelasi langsung antara ketiga variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X_1 , X_2 akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

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

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada Tabel 3.8. sebagai berikut:

Tabel 3.8.

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2008: 250)

3.6.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple)

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda (*multiple*). Menurut Sugiyono (2008: 277), “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan

(naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).”

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

1. Uji normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multipel adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2008: 239) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujiann hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier multipel. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 20 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

2. *Methode Successive Interval (MSI)*

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan menggunakan *Methode Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.

- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- e. Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale value} + | \text{Scale Value}_{\text{minimum}} | + 1$$

3. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Kepribadian Karyawan (X_1) dan Persepsi Budaya Organisasi (X_2) sedangkan variabel dependen adalah *Employee Engagement* (Y). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Sugiyono, 2008: 277)}$$

Dimana:

Y = variabel tak bebas

a = bilangan berkonstanta

b = koefisien arah garis

X_1 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

X_2 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

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

- 1) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a , b_1 dan b_2 yaitu:

$$\begin{aligned} \text{a. } \sum Y &= a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \text{b. } \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \\ \text{c. } \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 \end{aligned}$$

(Sugiyono, 2008: 279)

- 2) Setelah harga a , b_1 dan b_2 diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan rumus berikut:

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

(Sugiyono, 2008:292)

- 3) Selanjutnya untuk uji keberartian regresi multipel dicari F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} .
- 4) Menguji signifikansi secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

3.6.5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji keberartian regresi multipel pada variabel X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersama-sama yaitu dengan mencari F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Rumus uji F untuk menguji keberartian regresi multipel yaitu sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{JK_{(Reg)}}{k}}{\frac{JK_{(S)}}{(n - k - 1)}}$$

(Muhidin, 2010: 62)

Keterangan:

F = Nilai F_{hitung}

$JK_{(Reg)}$ = Nilai Kuadrat Regresi

$JK_{(S)}$ = Jumlah Kuadrat Sisa (Residual)

k = jumlah prediktor/variabel bebas

n = jumlah data penelitian

Kesimpulan $F_h > F_t$, maka keberartian regresi multipel yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan ke populasi dengan taraf kesalahan 5% maupun 1%. Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

a. Hipotesis Simultan

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari Kepribadian Karyawan (X_1) dan Persepsi Budaya Organisasi (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y).

b. $H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari Kepribadian Karyawan (X_1) dan Persepsi Budaya Organisasi (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y)

Kemudian, rumus yang digunakan penulis untuk menguji keberartian koefisien regresi multipel dari variabel X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y seperti dikemukakan oleh Sudjana (2003: 111), perhitungannya yaitu:

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

b_i = koefisien regresi X_i

Sb_i = Kesalahan baku (*Standard Error*) koefisien regresi X_i

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

Rian Nurjanah, 2016

PENGARUH KEPERIBADIAN KARYAWAN DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADAPT. INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO)

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

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk $(n-k-1)$ pada hipotesis pertama dan kedua (parsial) pada uji dua pihak. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

a. Hipotesis parsial pertama:

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari Kepribadian Karyawan (X_1) terhadap *Employee Engagement* (Y).

$H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari Kepribadian Karyawan (X_1) terhadap *Employee Engagement* (Y).

b. Hipotesis parsial kedua:

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari Persepsi Budaya Organisasi (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y).

$H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari Persepsi Budaya Organisasi (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y).