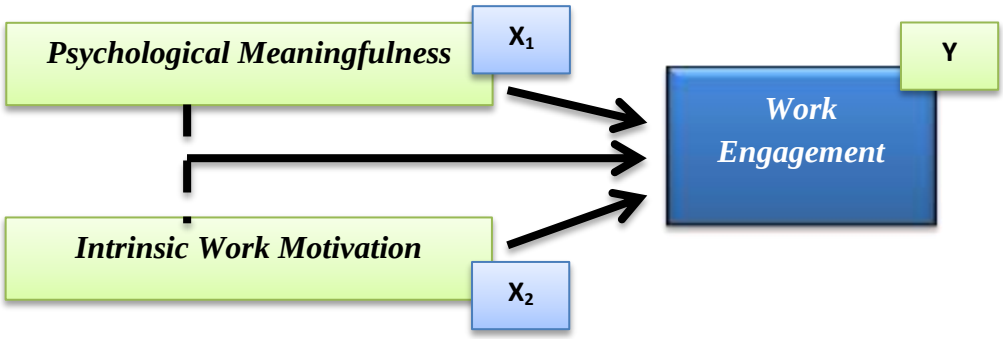
BAB III
METODE PENELITIAN

Bab ini berisi pendekatan, desain penelitian, partisipan, populasi, dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam menjalankan penelitian.

A. DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dipilih karena data-data penelitian bersifat numerikal atau berupa angka-angka (Creswell, 2012). Penelitian ini menggunakan metode kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (Sugiyono, 2008). Pendekatan ini mengukur variabel *psychological meaningfulness* sebagai variabel X_1, *intrinsic work motivation* sebagai variabel X_2, dan *work engagement* sebagai variabel Y. Berikut ini adalah desain penelitian yang digunakan.



Gambar 3.1 Bagan Desain Penelitian

B. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PD Jasa dan Kepariwisataan Provinsi Jawa Barat yang beralamatkan di Jalan Braga nomor 15 Bandung.

C. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PD. Jasa dan Kepariwisataan Provinsi Jawa Barat yang berada di Kota Bandung. Jumlah seluruh karyawan PD. Jasa dan Kepariwisataan Provinsi Jawa Barat terdiri dari 105 pegawai. Menurut Arikunto (2010) apabila populasi berjumlah kurang dari atau sama dengan 100 orang, maka lebih baik dilakukan sampel penelitian dengan menjadikan seluruh populasi sebagai objek

penelitian (Arikunto, 2010). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 85 pegawai PD. Jasa dan Kepariwisataan Provinsi Jawa Barat.

D. VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL

Variabel dalam penelitian ini adalah *psychological meaningfulness* sebagai variabel X_1, *intrinsic work motivation* sebagai variabel X_2, dan *work engagement* sebagai variabel Y. Variabel X dalam penelitian ini sebagai variabel *independent* dan Y berperan sebagai variabel *dependent*. Variabel-variabel tersebut didefinisikan secara konseptual dan operasional sebagai berikut:

1. Psychological Meaningfulness

Psychological meaningfulness adalah pemaknaan diri pegawai secara psikologis ditandai dengan perasaan yang tidak terpisahkan dengan pekerjaannya, memiliki komitmen dan keterikatan dengan organisasi. *Psychological meaningfulness* memiliki tiga aspek *positive meaning* adalah pegawai yang memahami arti penting kehidupan (kehidupan kerja)*; meaning making through work* adalah kesesuaian antara kebutuhan peran pekerjaan seseorang dengan perilaku, keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang*;* dan *greater good motivations* adalah saat seseorang mendapatkan motivasi yang membuat dirinya lebih bersemangat lagi dalam melakukam pekerjaan.

2. Intrinsic Work Motivation

Intrinsic work motivation adalah motivasi yang rangsangannya datang dari dalam diri individu terhadap pekerjaannya untuk mendorong perkembangan diri yang positif. *Intrinsic work motivation* memiliki aspek yaitu *self determination* adalah penentuan diri sendiri; *competency* adalah kebutuhan untuk mempengaruhi lingkungan organisasi, *curiosity* adalah kecenderungan pembelajaran yang dilakukan seseorang untuk memilih sesuatu*; task involvement* adalah keterlibatan kerja; dan *interest* adalah ketertarikan terhadap sebuah pekerjaan.

3. Work engagement

Work engagement merupakan kondisi ketika karyawan sebagai individu mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, maupun emosional. *Work Engagement* memiliki tiga komponen utama, yaitu: *vigor, dedication*, dan *absorption*. *Vigor* adalah level energi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, persistensi dan tidak mudah lelah. *Dedication* adalah keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme, rasa bangga dan inspirasi. *Absorption* adalah keadaan terjun total pada karyawan yang

dikarakteristikan oleh cepatnya waktu berlalu dan sulitnya memisahkan seseorang dan karyawannya.

E. INSTRUMEN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tiga buah kuisioner, yaitu *psychological meaningfulness*, *intrinsic work motivation* dan *work engagement*. Di bawah ini merupakan penjelasan mengenai ketiga instrumen tersebut.

1. Instrument *Psychological Meaningfulness*

a. Spesifikasi Instrumen

Penelitian ini menggunakan instrumen *The Work as Meaning Inventory* (WAMI) dari Steger, Dik, dan Duffy (2012) dengan tingkat reliabelitas sebesar 0,93 yang berarti sangat reliabel. Kuisioner ini terdiri dari 10 item yang mengukur aspek *positive meaning, meaning making through work,* dan *greater good motivations.*

b. Spesifikasi Kuesioner

Pengisian kuisioner WAMI dilakukan oleh partisipan dengan memilih salah satu pilihan jawaban dari 5 alternatif jawaban yang tersedia. Jenis jawaban yang digunakan dalam instrumen ini adalah *likert rating* dengan pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai, sesuai, cukup sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai.

c. Penyekoran

Dalam penyekoran dari jawaban yang telah dipilih oleh partisipan memiliki rentang dari angka 1 sampai dengan 5. Berikut adalah pilihan jawaban dan skoring respon pada instrumen *psychological meaningfulness*:

Tabel 3.1 Bobot Penyekoran Item *Psychological Meaningfulness*

Pernyataan	Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Cukup Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai
Favorable	1	2	3	4	5
Unfavorable	5	4	3	2	1

d. Kisi-kisi Instrumen *psychological meaningfulness*

Tabel 3.2 Kisi-kisi instrumen *Psychological Meaningfulness*

Variabel	Dimensi	Nomor Item	Jumlah
Psychological Meaningfulness	*Positive Meaning*	1, 4	2
	Meaning Making Through Work	2, 5, 8	3
	Greater Good Motivations	3*, 6, 7, 9, 10	5
	Jumlah		**10**

*Menunjukan item *unfavorable*

e. Kategori Skala

Setelah peneliti melakukan penyekoran dan memperoleh total dari partisipan, selanjutnya peneliti membuat kategorisasi. Terdapat kategorisasi skala *psychological meaningfulness* adalah sebagai berikut (Ihsan, 2013):

Tabel 3.3 Kategori Skala *Psychological Meaningfulness*

Kategori	Rumus	Interpretasi
Positif	$X \geq \mu$ (Rata-rata populasi)	$T \geq 50$
Negatif	$X < \mu$ (Rata-rata populasi)	$T < 50$

Keterangan:

X : Jumlah nilai *psychological meaningfulness* diri partisipan

μ : Rata-rata skor total nilai *psychological meaningfulness*

f. Kriteria Interpretasi Skor

Kriteria interpretasi skor pada variabel *psychological meaningfulness* dibagi menjadi dua kriteria, yaitu positif dan negatif. Untuk kriteria skor ‘positif” diartikan sebagai tingkat *psychological meaningfulness* responden berada pada kategori positif atau responden memiliki *psychological meaningfulness* yang positif dalam bekerja. Selain itu, untuk kriterian skor “negatif” diartikan sebagai tingkat *psychological meaningfulness* responden berada pada kategori negatif atau memiliki *psychological meaningfulness* yang negatif dalam bekerja.

2. Instrument *Intrinsic Work Motivation*

a. Spesifikasi Instrumen

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen *The Work Preference Inventory Scale* (WPIS) oleh Amabile, Hill, Hennessey dan Tighe (1994) dengan tingkat reliabelitas sebesar 0,75 yang berarti reliabel. Kuesioner ini terdiri dari 15

item yang mengukur aspek motivasi intrinsik kerja, yaitu *Self Determination, Competency, Curiosity, Task Involvement,* dan *Interest*.

b. Pengisian Kuisioner

Pengisian kuesioner WPIS dilakukan oleh partisipan dengan memilih salah satu pilihan jawaban dari 4 alternatif jawaban yang tersedia. Jenis jawaban yang digunakan dalam instrumen ini adalah *likert rating* dengan pilihan jawaban, yaitu dari (1) sangat tidak setuju sampai (4) sangat setuju.

c. Penyekoran

Dalam penyekoran dari jawaban yang telah dipilih oleh responden memiliki rentang dari angka 1 sampai dengan 4. Berikut adalah pilihan jawaban dan skoring respon pada instrumen *intrinsic work motivation*:

Tabel 3.4 Bobot Penyekoran Item *Intrinsic Work Motivation*

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Favorable	1	2	3	4

d. Kisi-kisi Instrumen *Intrinsic Work Motivation*

Tabel 3.5 Kisi-kisi instrumen *Intrinsic Work Motivation*

Variabel	Dimensi	Aspek	Nomor Item	Jumlah
Intrinsic Work Motivation	*Challenge*	*Self Determination*	4, 10	2
		Competency	1, 2	2
		Curiosity	3, 5, 15	3
	Enjoyment	*Task Involvement*	6, 7, 9, 12	4
		Interest	8, 11, 13, 14	4
	Jumlah			**15**

e. Kategori Skala

Setelah peneliti melakukan penyekoran dan memperoleh total dari partisipan, selanjutnya peneliti membuat kategorisasi. Terdapat kategorisasi skala *intrinsic work motivation* adalah sebagai berikut (Ihsan, 2013):

Tabel 3.6 Kategori Skala *Intrinsic Work Motivation*

Kategori	Rumus	Interpretasi
Tinggi	$X \geq \mu$ (Rata-rata populasi)	$T \geq 50$

Rendah	X < μ (Rata-rata populasi)	T < 50

Keterangan:

X : Jumlah nilai *intrinsic work motivation* diri partisipan

μ : Rata-rata skor total nilai *intrinsic work motivation*

f. Kriteria Interpretasi Skor

Kriteria interpretasi skor pada variabel *intrinsic work motivation* dibagi menjadi dua kriteria, yaitu tinggi dan rendah. Untuk kriteria skor 'tinggi" diartikan sebagai tingkat *intrinsic work motivation* responden berada pada kategori tinggi atau responden memiliki *intrinsic work motivation* yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, untuk kriterian skor "rendah" diartikan sebagai tingkat *intrinsic work motivation* responden berada pada kategori rendah atau memiliki *intrinsic work motivation* yang rendah dalam bekerja.

3. Instrument *Work Engagement*

a. Spesifikasi Instrumen

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2003) dengan reliabilitas sebesar 0,94 yang berarti memiliki reliabel yang tinggi. Kuisioner ini terdiri dari 17 item yang mengukur dimensi *vigor, dedication*, dan *absorption.*

b. Pengisian Kuisioner

Pengisian kuisioner UWES dilakukan oleh partisipan dengan memilih salah satu pilihan dari 7 pilihan alternatif jawaban yang tersedia. Jenis jawaban yang digunakan dalam instrumen ini adalah *likert rating* dengan cara melingkari salah satu jawaban dari (1) menunjukan "tidak pernah" sampai (7) menunjukan "selalu". dengan kriteria jawaban.

c. Penyekoran

Dalam penyekoran dari jawaban yang telah dipilih oleh partisipan memiliki rentang dari angka 1 sampai dengan 7. Berikut adalah pilihan jawaban dan skoring respon pada instrumen *work engagement*:

Tabel 3.7 Bobot Penyekoran Item *Work Engagement*

Pernyataan	Tidak Pernah	Selalu

Favorable	1	2	3	4	5	6	7

d. Kisi-kisi Instrumen *Work Engagement*

Tabel 3.8 Kisi-kisi Instrumen *Work Engagement*

Variabel	Dimensi	Nomor Item	Jumlah
Work Engagement	*Vigor*	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
	Dedication	2, 5, 7, 10, 13	5
	Absorption	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
	Jumlah		**17**

e. Kategori Skala

Setelah peneliti melakukan penyekoran dan memperoleh total dari partisipan, selanjutnya peneliti membuat kategorisasi. Terdapat kategorisasi skala *work engagement* adalah sebagai berikut (Ihsan, 2013):

Tabel 3.9 Kategori Skala *Work Engagement*

Kategori	Rumus	Interpretasi
Tinggi	$X \geq \mu$ (Rata-rata populasi)	$T \geq 50$
Rendah	$X < \mu$ (Rata-rata populasi)	$T < 50$

Keterangan:

X : Jumlah nilai *work engagement* diri partisipan

μ : Rata-rata skor total nilai *work engagement*

f. Kriteria Interpretasi Skor

Kriteria interpretasi skor pada variabel *work engagement* dibagi menjadi dua kriteria, yaitu tinggi dan rendah. Untuk kriteria skor ‘tinggi” diartikan sebagai tingkat *work engagement* responden berada pada kategori tinggi atau responden memiliki *work engagement* yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, untuk kriterian skor “rendah” diartikan sebagai tingkat *work engagement* responden berada pada kategori rendah atau memiliki *work engagement* yang rendah dalam bekerja.

F. PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah *The Work as Meaning Inventory* (WAMI), *The Work Preference Inventory Scale* (WPIS), dan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES).* Masing-masing istrumen tersebut merupakan intstrumen

yang telah diadaptasi oleh peneliti, artinya peneliti menggunakan instrumen yang sudah pernah digunakan dalam beberapa penelitian, serta telah teruji secara metodelogis.

1. Uji Validitas

Dalam sebuah penelitian uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang ingin diteliti. Validitas mengacu pada aspek ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran serta dikonsepkan sejauhmana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2014).

Uji validitas dalam penelitian merupakan uji untuk mengetahui sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrumen relevan dan merupakan representasi dari konsep variabel yang akan diukur (Azwar, 2014). Untuk menguji validitas ini akan digunakan *expert judgement,* yaitu penilaian instrumen yang dilakukan oleh ahli.

Dalam penelitian ini istrumen *The Work as Meaning Inventory* (WAMI), *The Work Preference Inventory Scale* (WPIS), dan *Utrecht Work Engagement Scale (*UWES) merupakan alat ukur yang akan digunakan peneliti dan sudah teruji secara metodelogis, namun bahasa yang digunakan masih menggunakan Bahasa Inggris, maka item-item pada instrumen tersebut akan diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Agar validitas ini dari instrumen terjaga, maka penerjemah instrumen harus merupakan seorang yang memiliki ekpertisi dibidang bahasa dan psikologi.

Ekspertisi dalam penelitian akan dilakukan dari segi bahasa dan psikologi. Untuk *expert judgement* dari segi bahasa dilakukan oleh Dr. Doddy Rusmono, MLIS. Setelah menerjemahkan dari segi bahasa lalu dilakukan kembali *expert judgement* dari segi konstrak dan konsep psikologi yang dikaji ulang oleh Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari suatu alat ukur (Azwar, 2014). Hal ini bermakna bahwa alat ukur yang reliabel ketika diujikan kembali pada subjek yang sama akan menghasilkan suatu data yang cenderung sama. Secara statistik, suatu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang baik adalah ketika skor tampak pada suatu subjek memiliki korelasi yang tinggi pada dua tes yang paralel (Azwar, 2014).

Pada penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan bantuan aplikasi *R Statistic*. Koefisien reliabilitas berkisar dari 0 sampai dengan 1 dimana semakin mendekati satu maka instrumen tersebut semakin reliabel. Tabel 3.10 di bawah menggambarkan kriteria reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* dari Guilford (Sugiyono, 2005).

Tabel 3.10 Kriteria Koefisien Reliabilitas Instrumen

Nilai	Kriteria
<0,200	Tidak Reliabel
0,200 – 0,400	Kurang Reliabel
0,400 – 0,700	Cukup Reliabel
0,700 – 0,900	Reliabel
0,900-1.00	Sangat Reliabel

Hasil uji reliabilitas *alpha cronbach* pada instrumen *psychological meaningfulness* dengan bantuan *R Statistic* menunjukan nilai koefisian reliabilitas sebesar 0,81 pada 417 responden penelitian. Hal ini menunjukan bahwa instrumen ini bersifat reliabel untuk digunakan.

Uji reliabilitas *alpha cronbach* pada instrumen *intrinsic work motivation* dengan bantuan *R Statistic* menunjukan nilai koefisian reliabilitas sebesar 0,78 pada 450 responden penelitian. Hal ini menunjukan bahwa instrumen ini bersifat reliabel untuk digunakan.

Uji reliabilitas *alpha cronbach* pada instrumen *work engagement* dengan bantuan *R Statistic* menunjukan nilai koefisian reliabilitas sebesar 0,90 pada 417 responden penelitian. Hal ini menunjukan bahwa instrumen ini bersifat reliabel untuk digunakan.

3. Sebaran Item

Sebaran item dalam penelitian ini dilakukan kepada pegawai yang bekerja di Jawa Barat. Tahapan ini dilakukan dengan dua cara, yaitu *try out* dan pengambilan data yang sesunggguhnya. Sebaran item untuk data *try out* berjumlah 450 responden, berikut sebaran item pada saat *try out* diantaranya.

Tabel 3.11 Sebaran Item pada Pengambilan data *Try Out*

No.	Tanggal	Subjek Penelitian	Jumlahh	Penyebaran

1.	13/09/2017	Pegawai	25 orang	Online
2.	14/09/2017	Guru, Bank Danamon Merdeka	46 orang	-Online (25 orang) -Offline (21 orang)
3.	15/09/2017	Pegawai, Sisa Bank Danamon	5 orang	-Online (3 orang) -Offline (2 orang)
4.	16/09/2017	Pegawai	6 orang	Online
5.	17/09/2017	Pegawai	13 orang	Online
6.	18/09/2017	PTPN, Pertamina, Danamon Dago, Panin Bank	83 orang	-Online (5 orang) -Offline (78 orang)
7.	19/09/2017	Dishuh, KB, Budpar, BPBD	104 orang	-Online (24 orang) -Offline (80 orang)
8.	20/09/2017	Pertamina, Pindad, PTPN	70 orang	-Online (2 orang) -Offline (68 orang)
9.	21/09/2017	Sisa Bank	14 orang	-Online (4 orang) -Offline (10 orang)
10.	22/09/2017	Sisa pegawai	14 orang	Offline
11.	23/09/2017	Pegawai	6 orang	Online
12.	24/09/2017	Pegawai	12 orang	Online
13.	25/09/2017	Pegawai	4 orang	Online
14.	09/10/2017	BPJS	15 orang	Offline
15	10/10/2017	Sisa BPJS	6 orang	Offline
16.	19/10/2017	Guru SMAN 15 Bdg, DinSos	27 orang	Offline

Selain tabel 3.11, berikut akan disajikan tabel sebaran item pada pengambilan data yang sesungguhnya di PD Jasa dan Kepariwisataan Provinsi Jawa Barat dengan total responden 85 orang.

Tabel 3.12 Sebaran Item pada Pengambilan data Sesungguhnya

No.	Tanggal	Subjek Penelitian	Jumlahh	Penyebaran
1.	09/10/2017	Pegawai	18 orang	Offline

2.	10/10/2017	Pegawai	12 orang	Offline
3.	11/10/2017	Pegawai	7 orang	Offline
4.	12/10/2017	Pegawai	19 orang	Offline
5.	13/10/2017	Pegawai	5 orang	Offline
6.	01/11/2017	Pegawai	24 orang	Offline

G. ANALISIS ITEM

Analisis item ini menggunakan bantuan *R Statistic* yang bertujuan untuk melakukan pemilihan item yang layak untuk digunakan, yakni dengan melihat apakah ada item yang tidak sesuai (*reliability if an item is dropped* > dari Alpha Cronbach dengan menggunakan *scale reliability R Statistic*). Berikut ini adalah hasil analisis item pada setiap instrumen adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil analisis item yang telah dilakukan terhadap item-item dalam instrumen *The Work as Meaning Inventory* (WAMI), didapatkan dari keseluruhan item yang berjumlah 10 item ada satu item yang melebihi nilai Alpha Cronbach yaitu item nomor 3. Namun dikarenakan total item yang sedikit maka tidak ada item yang dibuang dan seluruh item digunakan oleh peneliti.

Hasil analisis item yang telah dilakukan terhadap item-item dalam instrumen *The Work Preference Inventory Scale* (WPIS), didapatkan dari keseluruhan item yang berjumlah 15 item tidak ada item yang melebihi nilai Alpha Cronbach, maka seluruh item digunakan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil analisis item yang telah dilakukan terhadap item-item dalam instrumen *Utrecht Work Engagement Scale (*UWES), didapatkan dari keseluruhan item yang berjumlah 17 item tidak ada item yang melebihi nilai Alpha Cronbach, maka seluruh item digunakan oleh peneliti.

H. PROSEDUR PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di PD Jasa dan Kepariwisataan Provinsi Jawa barat dengan tahapan-tahapan sebagai berikut.

1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini, pebeliti mempersiapkan hal-hal yang menunjang proses dan tujuan diadakannya penelitian ini, diantaranya melakukan *study literature* mengenai variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian ini, merumuskan rancangan penelitian, mencari dan menyesuaikan alat ukur yang digunakan ke dalam Bahasa Indonesia dikarenakan alat ukur yang peneliti gunakan berasal dari luar negeri dan belum pernah diuji coba di Indonesia, sehingga akan dilakukan *try out* alat ukur terlebih dahulu.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini yang dilakukan peneliti adalah menyebarkan kuisioner kepada sampel penelitian yang telah disesuaikan. Teknik pengambilan data yang dilakukan yaitu dengan cara menyebar kuesioner kepada responden yaitu pegawai PD Jasa dan Kepariwisataan Provinsi Jawa Barat. Tujuan pengambilan data secara langsung adalah karena untuk menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data objektif dan cepat (Sugiyono, 2008). Hal ini sesuai dengan pendapat Creswell (2012), penyebaran dan pengisian kuisioner secara langsung kepada responden akan memberikan respon yang tinggi dari responden, dan dapat mengurangi potensi bias.

Peneliti mengumpulkan sumber data yang telah ditetapkan, kemudian peneliti menjelaskan maksud dan tujuan dari penelitian tersebut, menanyakan pekerjaan responden dan menanyakan kesediaan responden untuk mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Sebelum memberikan kuesioner, peneliti menjelaskan terlebih dahulu mengeai teknik pengisian kuesioner tersebut.

Penyebaran kuesioner untuk uji coba *(try out)* dilakukan dengan dua cara, yaitu secara *online* dan secara langsung. Kuesioner *online* ini menggunakan bantuan dari aplikasi *Type Form* yang kemudian disebarkan oleh peneliti melalui media sosial, seperti aplikasi *Line, Whatsapp,* dan *Instagram.* Penyebaran kuesioner uji coba dimulai pada tanggal 13 September sampai dengan 19 November 2017 sebanyak 416 responden untuk instrumen *psychological meaningfulness* dan *work engagement* serta 450 responden untuk instrumen *intrinsic work motivation.* Kuesioner ini ditujukan kepada seluruh pegawai yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau instansi pemerintah di Provinsi Jawa Barat. Setelah dilakukan uji coba *(try out),* peneliti

menyebarkan kuesioner kepada responden pada penelitian yang sebenarnya yaitu pada pegawai PD Jasa dan Kepariwisataan Provinsi Jawa Barat. Pengambilan data ini dilakukan mulai tanggal 09 Oktober sampai 01 November 2017 dengan total responden sebanyak 85 pegawai PD Jasa dan Kepariwisataan Provinsi Jawa Barat.

3. Tahap Pengolahan Data

Setelah peneliti melakukan tahap persiapan dan tahap pelaksanaan, pada tahap pengolahan data ini peneliti akan melakukan pengolahan data secara kuantitatif. Pengolahan data diawali dengan melakukan proses penginputan data (yang telah disesuaikan dengan penyekoran) dan melakukan transformasi data menggunakan bantuan apliaksi *winsteps*. Setelah data berbentuk rasio, maka selanjutnya melakukan uji asumsi dan melakukan analisis data dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22.

4. Tahap Pembahasan

Setelah semua data diolah dengan bantuan aplikasi, selanjutnya pada tahap pembahasan peneliti mendeskripsikan temuan hasil penelitian yang telah diolah, menjelaskan temuan utama dengan menjawab hipotesis penelitian, melakukan intepretasi data, dan tahap akhir peneliti akan membuat kesimpulan dari hasil pengolahan data tersebut.

I. ANALISIS DATA

Berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *psychological meaningfulness* dan *intrinsik work motivation* terhadap *work engagement*. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif dengan melakukan beberapa analisis yang meliputi penyajian data dan pengolahannya, penjabaran hasil deskriptif data serta pengujian hipotesis penelitian dengan mengguakan uji statistik. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi, yaitu *linear regression* dan *multiple regression* dengan bantuan *software* SPSS versi 22. Sebelum melakukan analisis statistik, peneliti melakukan transformasi data untuk mengubah data yang akan di olah dari ordinal menjadi interval dengan bantuan aplikasi *winsteps.* Hal ini dilakukan

karena data yang akan dianalisis menggunakan regresi harus bersifat rasio atau interval (Yamin & Kurniawan, 2014).

Data interval atau rasio yang didapat dari hasil olah data menggunakan aplikasi *winsteps* diambil dari kolom *person measure* dalam bentuk *logit person.* Nilai person logit dihasilkan dari proses melalui *Odds ratio* dan fungsi logaritma dari *logarithm odd unit* (logit) (Sumintono & Widhiarso, 2013). Berdasarkan penjelasan tersebut data hasil olahan aplikasi *winsteps* telah distandarisasi atau dibakukan dalam bentuk angka logit sehingga data dapat langsung diolah menggunakan statistik parametrik. Penggunaan data statistik parametrik dalam penelitian merupakan data kontinu dengan interval yang sama (Kerlinger, 2004). Data dalam bentuk kontinu baik dari interval maupun rasio pada umumnya berdistribusi normal (Kerlinger, 2004). Bentuk data ini sesuai dengan data hasil olahan aplikasi *winsteps.* Setelah data ditransformasi dan sudah bersifat rasio, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS untuk melakukan perhitungan dengan uji regresi.