

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan perilaku organisasi khususnya untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini meliputi *employee engagement* (X_1) sebagai variabel bebas (*independent*) dengan dimensi *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan). Iklim organisasi (X_2) sebagai variabel bebas (*independent*) yang memiliki dimensi struktur, tanggung jawab, risiko, penghargaan, kehangatan dan dukungan serta konflik. Kinerja (Y_1) sebagai variabel terikat (*dependent*) dengan dimensi yang terdiri dari *quality*, *quantity*, *timeless*, *cost effectiveness*, *need for supervison*, dan *interpersonal impact*.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dengan objek penelitian tanggapan para pegawai sebagai responden mengenai pengaruh *employee engagement* dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Agustus-November 2018 atau dengan kurun waktu kurang dari satu tahun. Berdasarkan pada pengumpulan data yang dilakukan kurang dari satu tahun, maka penelitian ini termasuk ke dalam penelitian *cross selectional*. Penelitian *cross selectional* merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data selama periode tertentu (harian, mingguan, atau bulanan) dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran, 2014: 177). Pada penelitian yang menggunakan metode ini, pengumpulan informasi dari sebagian populasi dilakukan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti dilapangan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan variabel-variabel yang dikaji, tingkat penjelasan serta bidang penelitian maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan

verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilaksanakan untuk mengetahui suatu nilai variabel mandiri tanpa dibandingkan atau dihubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2013: 11). Sedangkan penelitian verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis pada suatu populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2013: 11).

Berdasarkan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari responden yang menjadi sampel penelitian melalui kuesioner dan menguji hipotesis mengenai pengaruh *employee engagement* dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini mengkaji pengaruh antara *employee engagement* dan iklim organisasi terhadap kinerja. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka dilakukan penjabaran sejumlah variabel dan sub variabel lengkap dengan konsep, dimensi, indikator, ukuran dan skalanya. Terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu *employee engagement* (X_1), dan iklim organisasi (X_2), sebagai variabel independent atau *predictor variable* yang akan diuji pengaruhnya dengan kinerja (Y) sebagai variabel dependent atau *criterion variabel*. Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam Tabel 3.1 berikut.

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel/Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
1	2	3	4	5	
<i>Employee Engagement</i> (X_1)	<i>Vigor</i> (semangat)	Pegawai memiliki fisik yang kuat dalam bekerja	Tingkat ketahanan fisik dalam bekerja	Interval	1
		Pegawai memiliki mental yang kuat dalam bekerja	Tingkat ketahanan mental dalam bekerja	Interval	2
		Pegawai bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	3

Variabel/Sub Variabel 1	Indikator 2	Ukuran 3	Skala 4	No Item 5	
pekerjaan yang positif dan berhubungan dengan pikiran, memiliki karakteristik semangat, dedikasi serta penyerapan (Schaufeli et al., 2002 dalam Kaswan, 2015).	Pegawai memiliki sikap gigih ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	Tingkat kegigihan dalam menghadapi kesulitan	Interval	4	
	Frekuensi kehadiran pegawai dalam bekerja	Frekuensi kehadiran pegawai dalam bekerja	Interval	5	
	Pegawai memiliki ambisi untuk bekerja keras	Tingkat ambisi bekerja keras	Interval	6	
	<i>Dedication</i> (dedikasi)	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cara baru	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cara baru	Interval	7
		Pegawai memiliki antusiasme tinggi dalam pekerjaan	Tingkat antusiasme yang ditunjukkan oleh pegawai	Interval	8
		Pegawai bersedia ikutserta dalam kegiatan yang dilaksanakan organisasi	Tingkat keikutsertaan pegawai dalam kegiatan organisasi	Interval	9
		Pegawai memiliki kebanggaan terhadap organisasi	Tingkat kebanggaan yang dimiliki pegawai terhadap organisasi	Interval	10
	<i>Absorption</i> (penghayatan)	Pegawai mampu berkonsentrasi dalam bekerja	Tingkat konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	11
	(Kaswan, 2015)	Pegawai memiliki perasaan senang menyelesaikan pekerjaan	Tingkat perasaan senang dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	12
		Pegawai memiliki rasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan	Tingkat kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya	Interval	13
	Iklim Organisasi (X₂)	Struktur	Pegawai diberikan kejelasan mengenai wewenang dalam organisasi	Interval	14
	Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan		Pegawai diberikan kejelasan atas tugas yang harus dikerjakan	Interval	15
			Pegawai diberikan kejelasan atas prosedur kerja	Interval	16

Variabel/Sub Variabel 1	Indikator 2	Ukuran 3	Skala 4	No Item 5	
sifat-sifat yang dapat terukur dari lingkungan kerja, dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh orang-orang yang bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan untuk mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka (Litwin & Stringer, 1968, dalam Ehrhart, Schneider, & Macey, 2014).		Pegawai memahami aturan kerja di organisasi	Tingkat pemahaman aturan kerja di organisasi	Interval	17
	Tanggung jawab	Pegawai diberikan tanggung jawab sesuai dengan jabatan	Tingkat kesesuaian tanggung jawab yang diberikan atasan	Interval	18
		Pegawai mendapatkan pengawasan dari atasan	Tingkat pengawasan yang pegawai rasakan dari atasannya	Interval	19
		Pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu	Interval	20
	Risiko	Pegawai mampu menghadapi tantangan dalam bekerja	Tingkat kemampuan menghadapi tantangan dalam bekerja	Interval	21
		Pegawai berani mengambil risiko dalam pekerjaan	Tingkat keberanian dalam pengabilan risiko	Interval	22
		Pegawai mampu memperkecil berbagai risiko pekerjaan	Tingkat kemampuan pegawai dalam memperkecil risiko dalam pekerjaan	Interval	23
	Penghargaan	Pegawai mendapatkan pujian atas pencapaian prestasi kerja	Intensitas pujian yang dirasakan pegawai	Interval	24
		Pegawai mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan	Tingkat kesesuaian gaji dengan beban kerja	Interval	25
		Pegawai mendapatkan kesempatan promosi jabatan sesuai dengan pencapaian prestasi kerja	Tingkat kesesuaian promosi dengan prestasi kerja	Interval	26
	Kehangatan dan dukungan	Pegawai mampu menjalin komunikasi antar rekan kerja	Tingkat komunikasi antar pegawai	Interval	27
		Pegawai mampu menciptakan hubungan yang baik dengan atasan	Tingkat kepedulian antar pegawai	Interval	28

Variabel/Sub Variabel 1	Indikator 2	Ukuran 3	Skala 4	No Item 5	
	Pegawai mampu memberi bantuan kepada rekan kerja ketika mengalami kesulitan	Intensitas bantuan yang diberikan pegawai kepada rekan kerjanya	Interval	29	
	Pegawai mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	Intensitas dukungan yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	30	
	Konflik (Litwin & Stringer, 1968, dalam Ehrhart, Schneider, & Macey, 2014).	Pegawai bersedia mampu menghargai pendapat yang berbeda	Tingkat kemampuan menghargai pendapat yang berbeda	Interval	31
		Pegawai mampu mengungkapkan masalah yang dialami dalam pekerjaan	Tingkat kesediaan pegawai dalam mengungkapkan masalah	Interval	32
		Pegawai mampu mencari solusi dari permasalahan yang terjadi	Tingkat kemampuan mencari solusi dari masalah yang terjadi	Interval	33
Kinerja (Y)	<i>Quality</i> (Kualitas)	Pegawai mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu yang ditetapkan	Interval	34
Kinerja merupakan catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas yang telah dilakukan dalam kurun waktu tertentu, dapat pula didefinisikan sebagai kinerja		Pegawai memiliki ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian pegawai ketika melaksanakan pekerjaan	Interval	35
		Pegawai mampu meminimalisir kesalahan ketika bekerja	Tingkat kesalahan yang dapat dihindari	Interval	36
	<i>Quantity</i> (Kuantitas)	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan	Tingkat kesesuaian antara jumlah yang telah ditentukan dengan hasil kerja pegawai	Interval	37
		Pegawai mampu bekerja melebihi jumlah yang telah ditentukan	Tingkat kemampuan pegawai untuk bekerja melebihi jumlah yang telah ditentukan	Interval	38
(Bernadin & Russel, 2012)		Pegawai mampu meminimalisir jumlah tugas yang tidak sesuai	Tingkat kemampuan pegawai untuk meminimalisir jumlah tugas yang tidak sesuai	Interval	39

Variabel/Sub Variabel 1	Indikator 2	Ukuran 3	Skala 4	No Item 5
<i>Timeless</i> (Ketepatan waktu)	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	Tingkat ketepatan waktu ketika pegawai melaksanakan pekerjaan	Interval	40
	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan	Tingkat kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya lebih cepat	Interval	41
	Pegawai bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	Tingkat kesesuaian waktu kerja pegawai	Interval	42
<i>Cost Effectiveness</i> (Efektivitas)	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan aturan	Tingkat kemampuan pegawai untuk bekerja sesuai dengan aturannya	Interval	43
	Pegawai mampu mengantisipasi adanya masalah dalam bekerja	Tingkat kemampuan mengantisipasi masalah dalam pekerjaan	Interval	44
	Pegawai mampu memanfaatkan sumber daya yang ada	Tingkat kemampuan memanfaatkan sumber daya yang ada	Interval	45
<i>Need for Supervision</i> (Kebutuhan untuk Supervisi)	Pegawai mendapatkan pengawasan dari atasan ketika bekerja	Intensitas pengawasan ketika bekerja	Interval	46
	Pegawai mendapatkan ketegasan mengenai sanksi yang diberikan atasan	Tingkat ketegasan sanksi yang diberikan	Interval	47
	Pegawai mendapatkan kejelasan instruksi dari atasan	Tingkat kejelasan instruksi dari atasan	Interval	48
<i>Interpersonal Impact</i> (Dampak Interpersonal) (Bernadin & Russel, 2012)	Pegawai dapat dipercaya oleh atasan maupun rekan kerja	Tingkat kepercayaan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja	Interval	49
	Pegawai cekatan dalam menjalankan tugas	Tingkat kecekatan pegawai ketika melaksanakan pekerjaan	Interval	50
	Pegawai disiplin dalam bekerja	Tingkat kedisiplinan pegawai	Interval	51

Sumber: Pengolahan Berbagai Sumber 2018

Tania Lustanti, 2019

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT

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

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung maupun tidak langsung. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer merupakan data yang diberikan secara langsung oleh sumber data kepada pengumpul data, sedangkan sumber sekunder merupakan data yang tidak diberikan secara langsung oleh sumber data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2013: 193). Data primer diperoleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara maupun penyebaran kuesioner kepada sumber data yaitu pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

Berikut ini Tabel 3.2 menjelaskan mengenai jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1.	Standar Kriteria Nilai Prestasi Kerja Pegawai Pegawai Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat	Sekunder	Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat
2.	Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat Bulan Januari-Juni 2018	Sekunder	Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat
3.	Data Ketidakhadiran Pegawai Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat Bulan Januari-Juni 2018	Sekunder	Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat
4.	Data Jumlah Pegawai Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat	Sekunder	Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat
5.	Tanggapan responden terhadap <i>employee engagement</i>	Primer	Responden
6.	Tanggapan responden terhadap iklim organisasi	Primer	Responden
7.	Tanggapan responden terhadap kinerja	Primer	Responden

3.2.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi merupakan subjek penelitian secara keseluruhan (Arikunto, 2014: 130). Wilayah generalisasi yang telah ditetapkan oleh peneliti terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu dengan tujuan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya didefinisikan sebagai populasi (Sugiyono, 2013: 115). Penentuan populasi didahului dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya. Populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 107 orang dapat disajikan di Tabel 3.3 berikut ini:

TABEL 3.3
JUMLAH PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR
PROVINSI JAWA BARAT

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	45
2	Bidang Rekayasa Teknik	16
3	Bidang Konstruksi	13
4	Bidang Operasi dan Pemeliharaan	13
5	Bidang Bina Manfaat	20
Jumlah		107

Sumber: Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat

Adanya keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, menyebabkan penelitian tidak dapat dilakukan kepada seluruh populasi secara satu persatu dan menyeluruh, melainkan mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang sesuai dan diharapkan mampu mewakili karakteristik pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

3.2.4.2 Sampel

Sampel merupakan suatu bagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2014: 174). Sebagian elemen dalam populasi merupakan sampel. Mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan diperkenankan dalam pengambilan sampel, dengan catatan bagian yang diambil tersebut dapat mewakili bagian yang tidak diteliti. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin

mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 116). Dalam penelitian ini tidak seluruh populasi dijadikan sampel, namun setiap subjek di dalam populasi diupayakan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebuah sampel.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian, yaitu beberapa pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Untuk mengetahui besarnya sampel yang diambil dalam penelitian, maka perlu dilakukan pengukuran sampel. Peneliti berhak mengambil sebagian sampel yang mampu mewakili dan representatif, artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan tujuan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian.

Rumus yang digunakan untuk mengukur sampel yaitu menggunakan rumus *Slovin* (Mamang & sopiah, 2010:189). Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Berikut ini rumus Slovin yang digunakan.

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

Sumber: Mamang & sopiah (2010:189)

Keterangan :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang tidak dapat ditolerir

Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah:

- N = 210
- α = 0,05

Maka diperoleh :

$$n = \frac{107}{1 + (107)(0,05)^2} = \frac{107}{1,27} = 84,25 \approx 84$$

Penetapan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin tersebut menghasilkan ukuran sampel (n) untuk penelitian ini dengan $\alpha = 0,05$ yakni sebanyak 84 responden.

TABEL 3.4
JUMLAH PEGAWAI YANG AKAN MENERIMA KUESIONER

No	Nama Bidang	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Akan Menerima Kuesioner	Hasil Akhir
1	Sekretariat	45	$45/107 \times 84 = 35.33$	35
2	Bidang Rekayasa Teknik	16	$16/107 \times 84 = 12.56$	13
3	Bidang Konstruksi	13	$13/107 \times 84 = 10.21$	10
4	Bidang Operasi dan Pemeliharaan	13	$13/107 \times 84 = 10.21$	10
5	Bidang Bina Manfaat	20	$20/107 \times 84 = 15.70$	16
Jumlah		107		84

Dalam penyebaran kuesioner penelitian, kuesioner diberikan kepada setiap bidang yang ada pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat sesuai dengan jumlah yang tertera pada Tabel 3.4. Pegawai yang akan menerima kuesioner dipilih secara acak, sehingga seluruh pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.2.4.3 Teknik Penarikan Sampling

Penarikan sampel merupakan teknik pengambilan sampel dengan tujuan untuk dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2013: 116). Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa, sehingga akan diperoleh sampel yang benar-benar memiliki fungsi sebagai contoh atau sebagai gambaran keadaan populasi yang sebenarnya (Arikunto, 2014: 116). Metode dasar penarikan sampel terdiri dari dua teknik yakni teknik probabilitas dan non probabilitas. Sampel probability merupakan sampel dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel, sedangkan sampel *non probability* kebalikan dari probability dimana setiap elemen atau populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Hermawan, 2006: 148). Metode penarikan sampel probabilitas terdiri dari Metode Penarikan Sampel Acak (*Simple Random Sampling*), Metode Penarikan Sampling Berstrata (*Stratified Random Sampling*), Metode Penarikan Sampling Berkelompok (*Cluster Sampling*), dan Metode Penarikan Sampel Sistematis (*Systematic Sampling*) (Hermawan, 2006: 148). Sedangkan teknik pengambilan sampel non-probabilitas terdiri dari Penarikan Sampel Berdasarkan Kemudahan (*Convenience Sampling*), Penarikan Sampling Berdasarkan Kuota (*Quota*

Sampling), Penarikan Sampel Berdasarkan Pertimbangan Tertentu (*Purposive/Judgmental Sampling*), dan Penarikan Sampel Berdasarkan Prinsip Bola Salju (*Snowball Sampling*) (Hermawan, 2006: 155).

Penelitian ini menggunakan penarikan sampel probabilitas dengan metode penarikan sampel acak (*Simple Random Sampling*), karena seluruh pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Cara yang digunakan untuk mengumpulkan data-data dapat disebut sebagai teknik pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data diantaranya:

1. Observasi, berupa pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk mencatat fenomena-fenomena yang terjadi secara langsung
2. Studi kepustakaan, yakni suatu metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan berbagai dokumen untuk memperkuat data, dapat berupa dokumen yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2012: 240). Studi kepustakaan juga dapat dilakukan melalui pengumpulan data dengan cara mempelajari berbagai sumber kepustakaan seperti buku, jurnal, skripsi, tesis, disertasi, *website*, dan majalah dengan tujuan untuk memperoleh informasi dan konsep yang relevan dengan berbagai variabel dalam penelitian ini.
3. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti serta mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam (Sugiyono, 2012: 137).
4. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dari responden yang dilakukan melalui pemberian sejumlah pertanyaan kepada responden untuk dijawab dengan tujuan untuk memperoleh informasi pribadi dari responden (Sugiyono, 2012: 137)..

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data yang telah diperoleh perlu diuji untuk menentukan mutu hasil penelitian. Layak atau tidaknya suatu instrumen pengumpulan data yang akan disebar, perlu dilakukan tahap pengujian berupa pengujian validitas dan reliabilitas. Kebenaran data dapat dilihat dari instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

Pengujian validitas pada instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan (Sugiyono, 2012: 348). Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software computer* program SPSS 24.0 for windows.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *employee engagement* (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menafsirkan data yang telah terkumpul dari responden melalui angket. Data yang diperoleh dalam suatu penelitian akan berguna apabila data tersebut memiliki instrumen dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Validitas merupakan suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014: 455). Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item angket yang valid dan yang tidak dan mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Tingkat kevalidan suatu instrumen dapat diukur dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut.

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

Sumber: (Sugiyono, 2013: 248)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

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

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

N = Banyaknya responden

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas ($n - 2$) dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka dapat dikatakan signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Sanusi, 2013: 77).

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

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

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 24.0 for windows. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen *employee engagement* sebagai variabel X_1 , iklim organisasi sebagai variabel X_2 dan kinerja sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk *employee engagement* sebagai variabel X_1 sebanyak 13 pertanyaan, iklim organisasi sebagai variabel X_2 sebanyak 20 pertanyaan, dan kinerja sebagai variabel Y sebanyak 18 pertanyaan. Berdasarkan angket yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil uji coba instrument penelitian untuk variabel *employee engagement* (X_1), iklim organisasi (X_2), dan kinerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena skor r_{hitung}

lebih besar jika dibandingkan dengan skor r_{tabel} yang bernilai 0,374. untuk lebih rinci, dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini.

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X_1)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Vigor (Semangat)				
1	Saya memiliki fisik yang kuat dalam bekerja	0,687	0,374	Valid
2	Saya memiliki mental yang kuat dalam bekerja	0,758	0,374	Valid
3	Saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan	0,791	0,374	Valid
4	Saya bekerja dengan gigih walau menghadapi masalah	0,753	0,374	Valid
5	Fekkuensi kehadiran saya dalam bekerja	0,553	0,374	Valid
6	Saya memiliki ambisi untuk bekerja keras	0,622	0,374	Valid
Dedication (Dedikasi)				
7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cara baru	0,710	0,374	Valid
8	Saya memiliki antusiasme tinggi dalam pekerjaan	0,812	0,374	Valid
9	Saya bersedia mengikuti setiap kegiatan yang diadak organisasi	0,568	0,374	Valid
10	Saya bangga bekerja di Pusdiklat SDA dan Konstruk	0,779	0,374	Valid
Absorption (Penghayatan)				
11	Saya berkonsentrasi ketika menyelesaikan pekerjaan	0,526	0,374	Valid
12	Saya merasa senang ketika menyelesaikan pekerjaan	0,524	0,374	Valid
13	Saya merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan	0,468	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.5 hasil pengujian validitas variabel pada instrumen *employee engagement* dapat diketahui bahwa r_{hitung} seluruh indikator lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel *employee engagement*. Nilai validitas tertinggi terdapat pada dimensi *dedication* (dedikasi) dengan item pertanyaan mengenai antusiasme tinggi dalam pekerjaan sebesar 0,812, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi *absorption* (penghayatan) dengan item pertanyaan mengenai perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan sebesar 0,468.

Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel iklim organisasi sebagai variabel (X_2).

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
IKLIM ORGANISASI (X_2)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Struktur				
14	Saya mendapatkan penjelasan mengenai wewenang dalam organisasi	0,720	0,374	Valid
15	Saya mendapatkan penjelasan mengenai tugas yang harus dikerjakan	0,629	0,374	Valid
16	Saya mendapatkan penjelasan mengenai prosedur ke	0,751	0,374	Valid
17	Saya memahami aturan kerja di organisasi	0,799	0,374	Valid
Tanggung Jawab				
18	Saya diberi tanggung jawab yang sesuai dengan jaba	0,707	0,374	Valid
19	Saya mendapatkan pengawasan dari atasan	0,505	0,374	Valid
20	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat wakt	0,744	0,374	Valid
Risiko				
21	Saya mampu menghadapi setiap tantangan yang muncul dalam pekerjaan	0,831	0,374	Valid
22	Saya berani mengambil risiko dalam pekerjaan	0,781	0,374	Valid
23	Saya mampu memperkecil berbagai risiko dalam pekerjaan	0,788	0,374	Valid
Penghargaan				
24	Saya mendapatkan pujian atas pencapaian prestasi kerja dari pimpinan	0,786	0,374	Valid
25	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	0,650	0,374	Valid
26	Saya mendapatkan kesempatan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja	0,604	0,374	Valid
Kehangatan dan Dukungan				
27	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,714	0,374	Valid
28	Saya mampu menciptakan hubungan yang baik dengan atasan	0,590	0,374	Valid
29	Saya memberi bantuan kepada rekan kerja ketika mengalami kesulitan	0,640	0,374	Valid
30	Saya menerima dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,657	0,374	Valid
Konflik				
31	Saya menghargai perbedaan pendapat antar rekan kerja	0,714	0,374	Valid
32	Saya mampu mengungkapkan masalah yang dialami ketika bekerja	0,486	0,374	Valid
33	Saya mampu mencari solusi dari permasalahan yang terjadi	0,547	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tania Lustanti, 2019

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT

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

Berdasarkan Tabel 3.6 hasil pengujian validitas variabel pada instrumen iklim organisasi dapat diketahui bahwa r_{hitung} seluruh indikator lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel iklim organisasi. Nilai validitas tertinggi terdapat pada dimensi risiko dengan item pertanyaan mengenai kemampuan menghadapi setiap tantangan yang muncul dalam pekerjaan sebesar 0,831, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi konflik dengan item pertanyaan mengenai kemampuan mengungkapkan masalah yang dialami ketika bekerja sebesar 0,486.

Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja sebagai variabel Y.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
<i>Quality (Kualitas)</i>				
34	Saya bekerja sesuai dengan standar	0,703	0,374	Valid
35	Saya teliti dalam bekerja	0,572	0,374	Valid
36	Saya mampu mengurangi kesalahan dalam mengerjakan tugas	0,744	0,374	Valid
<i>Quantity (Kuantitas)</i>				
37	Saya mampu menyelesaikan program kerja yang sesuai dengan target	0,825	0,374	Valid
38	Saya mampu bekerja melebihi target yang telah ditentukan	0,763	0,374	Valid
39	Saya mampu meminimalisir jumlah tugas yang tidak sesuai	0,892	0,374	Valid
<i>Timeless (Ketepatan waktu)</i>				
40	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	0,784	0,374	Valid
41	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan	0,683	0,374	Valid
42	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,615	0,374	Valid
<i>Cost Effectiveness (Efektivitas)</i>				
43	Saya mematuhi aturan ketika bekerja	0,668	0,374	Valid
44	Saya mengantisipasi adanya masalah dalam bekerja	0,528	0,374	Valid
45	Saya memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi	0,681	0,374	Valid

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
<i>Need for Supervision (Kebutuhan akan pengawas)</i>				
46	Saya mendapatkan pengawasan dari atasan ketika bekerja	0,442	0,374	Valid
47	Saya mendapatkan sanksi yang tegas dari atasan ketika melakukan kesalahan kerja	0,562	0,374	Valid
48	Saya mendapatkan kejelasan instruksi dari atasan	0,418	0,374	Valid
<i>Interpersonal Impact (Dampak Interpersonal)</i>				
49	Saya dapat dipercaya oleh atasan maupun rekan kerja	0,784	0,374	Valid
50	Saya cekatan dalam menjalankan tugas	0,631	0,374	Valid
51	Saya disiplin ketika bekerja	0,711	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.7 hasil pengujian validitas variabel pada instrumen kinerja dapat diketahui bahwa r_{hitung} seluruh indikator lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kinerja . Nilai validitas tertinggi terdapat pada dimensi *quantity* (kuantitas) dengan item pertanyaan mengenai tingkat kemampuan dalam meminimalisir tugas yang tidak sesuai sebesar 0,892, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi *need for supervision* (kebutuhan akan pengawas) dengan item pertanyaan mengenai kejelasan instruksi dari atasan sebesar 0,418.

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel *employee engagement* (X_1), iklim organisasi (X_2), dan kinerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan setiap variabel di dalam angket dikatakan valid dengan ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu, reliabilitas juga menunjuk pada pengertian bahwa suatu instrumen dikatakan sudah baik karena instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2014: 178).

Tingkat kepercayaan suatu data ditentukan oleh tingkat kepercayaan instrument yang digunakan, jika instrument yang digunakan merupakan

instrument yang dapat dipercaya, maka data yang dihasilkan dari instrument tersebut merupakan data yang dapat dipercaya (Sugiyono, 2013: 172). Reliabilitas instrument dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner menggunakan skala 1 sampai dengan 7. Rumus *alpha* atau *Cronbach's alpha* (α) sebagai berikut

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

Sumber: (Sekaran, 2014: 179)

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrument
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 S_t^2 = varian total
 $\sum S_b^2$ = jumlah varian butir soal

Sedangkan rumus variansinya adalah:

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

Sumber: (Sekaran, 2014: 176)

Keterangan:

- N = Jumlah populasi
 S = Nilai varian
 x = Nilai skor yang dipilih

Perhitungan reliabilitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 24.0 for windows. Keputusan pengujian reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada 30 pegawai dengan signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 for Windows diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut:

Tania Lustanti, 2019

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT

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

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i>	0,887	0,374	Reliabel
2	Ikim Organsiasi	0,940	0,374	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,924	0,374	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk variabel yang bersifat kualitatif, sedangkan teknik analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengukur variabel yang terkait dalam penelitian. Tahap selanjutnya yang dilakukan setelah proses pengumpulan data melalui kuesioner adalah melakukan analisis data. Tahapan analisis data menurut Siregar (2012: 206) dapat dilakukan melalui tahap berikut:

1. Pemeriksaan data (*editing*), merupakan proses dimana data mentah (*row data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian kuesioner secara keseluruhan, yaitu dilakukan dengan tujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Pembuatan kode (*coding*), merupakan proses penghitungan bobot nilai pada setiap item dengan skala perbedaan semantic (*semantic differential scale*), sehingga diperoleh data interval. Skala perbedaan semantic (*semantic differential scale*) tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya.
3. Tabulasi (*tabulating*), yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi atau tabulasi hasil *scoring* yang diklarifikasikan kedalam jumlah beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel sederhana.

4. Analisis, untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif.

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear berganda, karena penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu. *employee engagement* (X_1), iklim organisasi (X_2), dan kinerja (Y). Hal yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh *employee engagement* (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan pengukuran data berskala interval, yang diperoleh dari kuesioner dan diolah menggunakan skala *semantic differential*. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri dari 7 kategori alternatif jawaban tersebut diperlihatkan pada tabel 3.9 berikut ini.

TABEL 3.9
SKOR ALTERNATIF JAWABAN

Alternatif Jawaban	Setuju /Baik	Rentang Jawaban							Tidak Setuju/Tidak Baik
		7	6	5	4	3	2	1	
	Positif	7	6	5	4	3	2	1	Negatif

Sumber: Modifikasi dari Riduwan (2013: 91)

3.2.7.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Pengolahan data mentah yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dilakukan agar data tersebut mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai *employee engagement* dan iklim organisasi terhadap kinerja. Teknik analisis data yang telah terkumpul dapat dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2014: 206).

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata dan sampel atau populasi tanpa

diuji signifikansinya. Variabel yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif antara lain:

1. Analisis deskriptif mengenai *employee engagement* yang terdiri dari *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan).
2. Analisis deskriptif mengenai iklim organisasi yang terdiri dari struktur, tanggung jawab, risiko, penghargaan, kehangatan dan dukungan, serta konflik.
3. Analisis deskriptif mengenai kinerja yang terdiri dari *quality* (kualitas), *quantity* (kuantitas), *timeless* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (efektivitas biaya), *need for supervision* (kebutuhan untuk supervisi), dan *interpersonal impact* (dampak interpersonal).

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Hasil perhitungan dikategorikan dengan menggunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100% disajikan dalam Tabel 3.10 berikut.

TABEL 3.10
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian Kecil
3	26%-49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Ali (1985: 184)

Setiap pernyataan dalam angket penelitian akan diberikan skor untuk memudahkan proses penilaian dan proses analisis data. Rumus dalam menentukan skor 0-100% tadi menggunakan rumus dari (Sugiyono, 2014: 94) berikut ini:

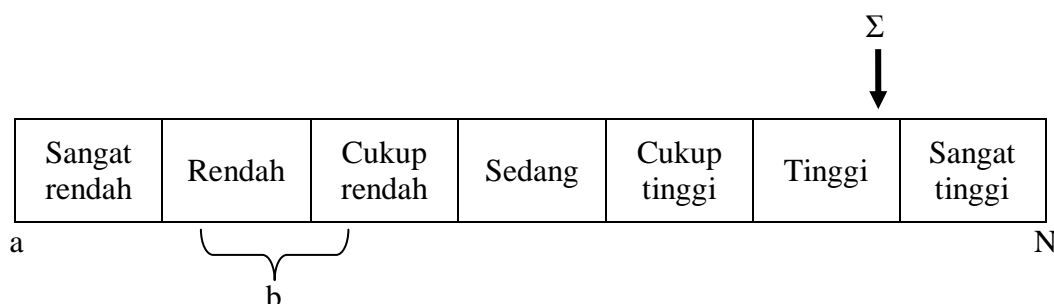
Nilai Indeks Maksimum = Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item
Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah Item
Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor
Interval

$$\text{Persentase Skor} = \frac{[(\text{Total Skor}) : \text{Nilai Maksimum}] \times 100}{1}$$

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

- a : Skor minimum
- b : Jarak interval
- Σ : Jumlah perolehan skor
- N : Skor ideal

3.2.7.2 Teknik Analisis Data Verifikatif Menggunakan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *employee engagement* (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu *employee engagement*, iklim organisasi, dan kinerja, selain itu teknik analisis linear berganda digunakan karena tidak terdapat hubungan antara *employee engagement* (X_1) dan iklim organisasi (X_2). Dengan menggunakan teknik analisis linier ganda dapat dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011: 160). Suatu data akan berdistribusi secara normal jika nilai probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas pengamatan (Santosa, 2012: 234). Pada grafik Plots, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas diagonal. Adapun rumus yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

$$D = \text{maksimum } [S(x) - F_o(x)]$$

Sumber: (Sugiyono, 2014: 158)

Keterangan:

D = deviasi

S(x) = distribusi frekuensi yang diobservasi

Fo(x) = distribusi frekuensi kumulatif teoritis

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil sangat cocok dengan keadaannya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non linear. Adapun rumus yang digunakan dalam uji linearitas menurut Sugiyono (2013: 236), adalah sebagai berikut:

$$JK(K) = \sum Y^2$$

$$JK(A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK((b|a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$= \frac{[N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)]}{n}$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(a|b)$$

$$JK(TC) = \sum_{xi} \left\{ \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{Ni} \right\}$$

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui F_{test} (Usman, 2013: 113). Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang ($k - 2$) dan dk penyebut ($N - k$) dengan taraf kesalahan (α) = 0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya data linear untuk distribusi F yang digunakan diambil $\alpha = 0,05$, dk pembilangnya = $(k-2)$ dan dk penyebut = $(N-k)$.

Tania Lustanti, 2019

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT

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

Keterangan :

k = jumlah kelompok untuk data yang sama

N = jumlah populasi

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Uji Heterokedastisitas dapat dilakukan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Var}(e \mid X_1, X_2, \dots) = \sigma_t^2$$

Sumber: Ghozali (2011: 139)

Keterangan:

X_1 = *Employee engagement*

X_2 = Iklim organisasi

σ_t^2 = fungsi dari variabel bebas

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji Durbin Watson (d) menggunakan rumus berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^n e_t^2}$$

Sumber: Widarjono (2007: 158-159)

Hasil perhitungan Durbin Watson (d) dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha=0.05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L) untuk nilai n dan k . Adapun kriteria autokorelasi menurut (Santosa, 2012: 240) adalah sebagai berikut:

- a. $d < d_L$: Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu di perbaiki
: Ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
- b. $d_L < d < d_U$ akan lebih baik
- c. $d_U < d < 4-d_U$: Tidak ada masalah autokorelasi
: Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik
- d. $4-d_U < d < 4-d_L$ lebih baik
- e. $4-d_L < d$: Masalah autokorelasi serius

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini

menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai missal nilai *tolerance* =0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi (Ghozali, 2011: 105). Multikolinearitas dapat dilihat dari rumus berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

Sumber: (Santoso, 2012: 236)

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dikarenakan dalam penelitian ini variabel yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kuat hubungan pengaruh variabel independen yaitu *employee engagement* (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) dengan rumus umum:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2016: 192)

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja)

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

X1 = Variabel bebas (*employee engagement*)

X2 = Variabel bebas (iklim organisasi)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut.

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b1, b2 adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{a. } \sum y^2 &= \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \\ \text{b. } \sum x_1^2 &= \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N} \\ \text{c. } \sum x_2^2 &= \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N} \\ \text{d. } \sum x_1 y &= \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N} \\ \text{e. } \sum x_2 y &= \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N} \\ \text{f. } \sum x_1 x_2 &= \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N} \end{aligned}$$

X_1 dan X_2 dapat dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain.

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2013:136) yaitu:

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

100% = Konstanta

Sejauh mana pengaruh *employee engagement* dan iklim organisasi terhadap kinerja dapat ditafsirkan melalui pedoman interpretasi koefisien. Nilai koefisien penentu tersebut berada diantara 0-100%, jika nilai koefisien mendekati 100% maka pengaruhnya semakin kuat, begitupun sebaliknya jika mendekati 0% maka pengaruhnya semakin rendah. Berikut disajikan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi dalam Tabel 3.11.

TABEL 3.11
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN
DETERMINASI MENURUT GUILFORD

Koefisien Pengaruh	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2012: 184).

3.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Untuk menguji signifikansi korelasi antara *employee engagement* (X_1), iklim organisasi (X_2), dan kinerja (Y), hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda.

Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n - (k - 1)]}$$

Sumber: Sanusi, (2013)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR = keragaman regresi

SSE = keragaman kesalahan

K = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel penelitian

Bila F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda dengan menggunakan uji t (*t - Test*). Uji t (*t - Test*)

Tania Lustanti, 2019

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT

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

digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2014: 288)

Keterangan:

t = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk (n-2) serta uji dua pihak, maka:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

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

1. Hipotesis secara deskriptif

- a. *employee engagement* diprediksi cukup tinggi
- b. iklim organisasi diprediksi cukup baik
- c. kinerja diprediksi cukup rendah

2. Hipotesis secara verifikatif

- a. H_0 : $\rho \leq 0$, artinya tidak dapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja
 H_1 : $\rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja
- b. H_0 : $\rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja
 H_1 : $\rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja
- c. H_0 : $\rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari *employee engagement* dan iklim organisasi terhadap kinerja

H_1 : $\rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari *employee engagement* dan iklim organisasi terhadap kinerja