

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1.1 Metode Penelitian

Metode merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian bertujuan untuk mendapatkan data yang lengkap, mendalam dan kredibel. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian yang diungkapkan sebelumnya.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti antara lain yaitu, variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel *organizational citizenship behavior* (X_2) sebagai variabel bebas (*independent variabel*), variabel *employee engagement* (Y) sebagai variabel intervening dan variabel kinerja karyawan (Z) sebagai variabel terikat (*dependent variabel*). Berdasarkan variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan metode kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2013:53) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif adalah data berbentuk angka, cara atau desain penelitian yang luas, informasi yang dihasilkan tidak mendalam tetapi tingkat generalisasinya tinggi.

Menurut Sugiyono (2017:7), metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu54

metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

1.2 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dan verifikatif dengan jenis metode survey. Metode survey digunakan dengan tujuan, penelitian dapat bersifat deskriptif dan juga verifikatif. Eksplanatori atau konfirmatori, data dikumpulkan dari sampel yang telah ditentukan, data variabel penelitian dijangkau dengan menggunakan alat pengumpulan data tertentu yaitu kuesioner. Menurut Moh. Nazir (dalam Mustika, 2017), metode penelitian deskriptif dengan jenis metode survey dengan alasan untuk meneliti suatu objek dengan mendeskripsikan secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta-fakta atas fenomena yang ada dan diteliti serta menerangkan hubungan, menguji hipotesis, membuat prediksi, dan mendapatkan makna serta implikasinya.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *survey explanatory research*. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data primer di lapangan adalah kuisisioner tertutup.

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu55

1.3 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan pengumpulan dan pengukuran data, membatasi agar pembahasan tidak terlalu meluas. Variabel-variabel yang akan diteliti diberi definisi operasional kemudian diberi indikator-indikator yang akan di ukur dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2013:58), “variabel penelitian segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel & Konsep	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala
Kepuasan Kerja (X1) Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan berbagai hal yang dianggap penting. Fred Luthans (2011)	<i>Work it self</i>	Tugas sesuai dengan keahlian	1	Ordinal
		Tugas sesuai dengan minat	2	Ordinal
		Tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan	3	Ordinal
		Tugas sesuai dengan pengalaman	4	Ordinal
		Tugas menarik dan menantang	5	Ordinal
	Pekerjaan itu sendiri	Tugas didukung oleh fasilitas perusahaan	6	Ordinal
		Kesempatan untuk belajar	7	Ordinal
	<i>Supervision</i>	Kemampuan atasan memberikan bantuan teknis	8	Ordinal

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu56

	Supervisi	Kemampuan atasan memberikan arahan kerja	9	Ordinal	
		Kemampuan memberikan solusi permasalahan kerja	10	Ordinal	
		Kemampuan atasan memberikan motivasi kerja	11	Ordinal	
		Kemampuan atasan memperhatikan saran, kritik, dan pendapat	12	Ordinal	
	<i>Pay</i>	Gaji	Kesesuaian gaji dengan beban kerja	13	Ordinal
			Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab	14	Ordinal
	Kesesuaian gaji dengan skill		15	Ordinal	
	Kesesuaian gaji dengan biaya hidup		16	Ordinal	
	Kesesuaian gaji dengan lama bekerja		17	Ordinal	
	Ketepatan waktu pemberian gaji		18	Ordinal	
	<i>Promotion</i>	Promosi	Kesempatan untuk maju dalam organisasi	19	Ordinal
			Kesesuaian promosi dengan masa kerja	20	Ordinal
	Kesesuaian promosi dengan prestasi dan hasil kerja		21	Ordinal	
	Kesesuaian terhadap prosedur perputaran jabatan		22	Ordinal	

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu57

	<i>CO-workes</i>	Kesediaan rekan kerja memberikan bantuan pekerjaan	23	Ordinal
		Kesediaan rekan kerja dalam bekerja sama	24	Ordinal
		Kesediaan rekan kerja berbagi pengetahuan dan keterampilan	25	Ordinal
		Rekan Kerja Kesediaan rekan kerja memberikan dorongan semangat	26	Ordinal
		Kesediaan rekan kerja membangun suasana kerja yang harmonis	27	Ordinal
Organizational Citizenship Behavior (X2) <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i> didefinisikan sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.	<i>Altruism</i>	Kesediaan membantu rekan kerja yang berhalangan hadir	28	Ordinal
		Kesediaan membantu rekan kerja yang tugasnya menumpuk	29	Ordinal
		Perilaku membantu Kesediaan membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan tugas	30	Ordinal
		Kesediaan membantu dan melatih rekan kerja yang baru bergabung atau karyawan baru	31	Ordinal
	<i>Concentiousness</i>	Kesediaan datang tepat waktu	32	Ordinal
		Bekerja sesuai jam kerja	33	Ordinal

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu58

<i>Organ et al (2006)</i>	Kesungguhan	Mematuhi tata tertib dan kebijakan perusahaan	34	Ordinal	
		Tidak menambah waktu istirahat	35	Ordinal	
	<i>Sportmanship</i>	Menjalankan tugas tanpa komplain	36	Ordinal	
		Tidak mengeluh dan menerima kebijakan baru	37	Ordinal	
	Sportivitas	Mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada perusahaan	38	Ordinal	
		<i>Civic Virtue</i>	Bersedia mengikuti acara/event perusahaan	39	Ordinal
	Warga yang aktif		Peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan	40	Ordinal
			Mengikuti informasi dan perkembangan perusahaan	41	Ordinal
	<i>Courtesy</i>	Kebaikan	Menghargai rekan kerja	42	Ordinal
			Menghindari konflik dengan rekan kerja	43	Ordinal
			Berhati-hati dalam bertindak agar tidak memberikan pengaruh yang buruk terhadap pekerjaan orang lain	44	Ordinal
	<i>Employee Engagement (Y)</i> <i>Employee engagement</i> adalah keterlibatan	<i>Vigor</i>	Kesiapan dalam bekerja	45	Ordinal
Sikap enerjik saat bekerja			46	Ordinal	
Semangat dalam menghadapi kesulitan			47	Ordinal	

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu59

seorang individu, kepuasan dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya. <i>Robbins & Judge (2015)</i>	Semangat	Kesediaan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja	48	Ordinal	
		Gigih dalam menghadapi kesulitan	49	Ordinal	
	<i>Dedication :</i>	Perasaan bangga terhadap pekerjaan	50	Ordinal	
		Pengorbanan tenaga untuk keberhasilan tujuan	51	Ordinal	
		Pengorbanan pikiran untuk keberhasilan tujuan	52	Ordinal	
	Dedikasi	Pengorbanan waktu untuk keberhasilan tujuan	53	Ordinal	
		<i>Absorption</i>	Tingkat konsentrasi dalam bekerja	54	Ordinal
	Minat yang mendalam terhadap pekerjaan		55	Ordinal	
	Waktu terasa cepat berlalu ketika bekerja		56	Ordinal	
	Keasyikan	Sulit melepaskan diri dari pekerjaan	57	Ordinal	
		Kinerja Karyawan (Z) Catatan mengenai <i>outcome</i> yang dihasilkan dari suatu fungsi kerja atau aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu.	<i>(Quality)</i>	Tingkat ketelitian hasil kerja	58
	Tingkat kerapihan hasil kerja			59	Ordinal
Kualitas	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan		60, 61	Ordinal	
	<i>(Quantity)</i>		Tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan target minimum	62	Ordinal

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu60

<i>Bernardin (2010)</i>	Kuantitas	Tingkat pencapaian hasil kerja maksimum	63	Ordinal
	<i>(Timelines)</i> Batasan waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan	64	Ordinal
	<i>(Cost-effectiveness)</i> Efektivitas sumber daya	Menggunakan fasilitas kerja dengan baik	65	Ordinal
		Kreativitas mencari sumber daya alternatif	66	Ordinal
	<i>(Need for supervision)</i> Kebutuhan pengawasan	Dapat bekerja sendiri tanpa bantuan atau keterlibatan atasan	67	Ordinal
		Dapat bekerja mandiri tanpa pengawasan atasan	68	Ordinal
	<i>(Interpersonal impact/contextual performance)</i> Hubungan dengan orang lain	Kemampuan bekerjasama dengan baik dengan karyawan lain saat bekerja	69	Ordinal
		Kesediaan mengerjakan tugas diluar yang menjadi tanggung jawabnya	70	Ordinal

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2018

1.4 Jenis dan Sumber Data

Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian dapat dikumpulkan dengan dua cara yaitu :

1. Data Primer

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu61

Pengumpulan data primer dapat dilakukan melalui penelitian langsung di lapangan (*field research*), yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk menjawab tujuan dari penelitian. Pembagian kuesioner ditujukan kepada karyawan Hotel Puri Khatulistiwa, Bandung Giri Gahana *Golf & Resort* Jatinangor.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk studi literature (buku, website, artikel, tesis, disertasi, dan jurnal internasional) dan data tertulis dari Hotel Puri Khatulistiwa, Bandung Giri Gahana *Golf & Resort* Jatinangor.

1.5 Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Wawancara

Yaitu data yang diperoleh dengan berkomunikasi atau tanya jawab secara langsung mengenai masalah yang diteliti dengan pihak yang terkait.

3. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan (angket) yang disebarakan kepada sejumlah responden yang dipilih dari populasi. Angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu daftar pertanyaan yang sudah memiliki jawaban dan responden memilih alternatif jawaban yang dianggap sesuai.

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *employee engagement* dan implikasinya pada kinerja karyawan, maka untuk keperluan analisis kuantitatif setiap jawaban dan kuisisioner penelitian diberi skor dengan menggunakan skala Likert. Dimana skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012).

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan kuantitatif maka jawaban diberi skor positif sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012)

1.6 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80).

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu63

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih secara cermat agar mewakili populasi tersebut.

Tabel 3. 3 Jumlah Karyawan pada Hotel berbintang di Kab. Sumedang

No	Hotel	Jumlah Karyawan
1	Hotel Puri Khatulistiwa	76
2	Bandung Giri Gahana <i>Golf & Resort</i> Jatinangor	175
Jumlah		251

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2018

Jumlah populasi yaitu sebanyak 251 karyawan, dengan tingkat kelonggaran sebesar 5% (0.05) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan sebesar 95% (0.95) sehingga sample yang diambil untuk mewakili populasi dengan menggunakan teknik slovin yaitu sebesar :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{251}{1 + (251)(0,05)^2} \\
 &= \frac{251}{1 + 0,6275} \\
 &= \frac{251}{1,6275}
 \end{aligned}$$

$$n = 154,22 = 154 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disebutkan bahwa jumlah sampel untuk penelitian ini adalah sebanyak 154 responden. Dan teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* atau pengambilan

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu64

sampel secara acak sederhana. Penggunaan teknik simple random sampling digunakan karena responden penelitian dianggap homogen dan memiliki hak yang sama.

1.7 Uji Instrument Penelitian

1.7.1 Uji Validitas

Valid menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2012).

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012:109).

Menurut Masrum (dalam Sugiyono, 2012) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka di katakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*.

$$r = \frac{n(X_1, X_{total}) - (\sum X_1)(\sum X_{total})}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum X_{total}^2 - (\sum X_{total})^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu65

x = skor butir

y = skor total

1.7.1.1 Hasil Pengujian Validitas

3.7.1.1.1 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan kajian teori tentang kepuasan kerja diukur dengan dimensi pekerjaan itu sendiri (*work it self*), supervisi (*supervision*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), rekan kerja (*co-workes*) dengan menggunakan angket yang terdiri dari 27 item pernyataan yang diberikan kepada 154 responden untuk menjawabnya.

Setelah dilakukan pengecekan terhadap kuesioner yang masuk dan dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pertanyaan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Pada tabel 3.3 Uji validitas berikut ini menunjukkan bahwa dari kedua puluh tujuh item pernyataan tersebut valid, dengan signifikansi 0.05 dan $N=154-2=152$, diketahui $r_{tabel} = 0.1582$, diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya bahwa keseluruhan pernyataan yang diberikan kepada responden sudah cukup tepat untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Keterangan
	(r hitung)	(r table)	
1	0.586	0.1582	Valid
2	0.587	0.1582	Valid
3	0.711	0.1582	Valid
4	0.605	0.1582	Valid

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu66

5	0.507	0.1582	Valid
6	0.72	0.1582	Valid
7	0.803	0.1582	Valid
8	0.832	0.1582	Valid
9	0.81	0.1582	Valid
10	0.826	0.1582	Valid
11	0.771	0.1582	Valid
12	0.701	0.1582	Valid
13	0.592	0.1582	Valid
14	0.861	0.1582	Valid
15	0.737	0.1582	Valid
16	0.842	0.1582	Valid
17	0.655	0.1582	Valid
18	0.669	0.1582	Valid
19	0.624	0.1582	Valid
20	0.409	0.1582	Valid
21	0.624	0.1582	Valid
22	0.409	0.1582	Valid
23	0.72	0.1582	Valid
24	0.803	0.1582	Valid
25	0.832	0.1582	Valid
26	0.81	0.1582	Valid
27	0.826	0.1582	Valid

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan SPSS 20.0

3.7.1.1.2 Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan kajian teori tentang *Organizational Citizenship Behavior* yang diukur dengan dimensi dimensi perilaku membantu (*altruism*), kesungguhan

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu67

(*conscientiousness*), sportivitas (*sportmanship*), warga yang aktif (*civic virtue*), kebaikan (*courtesy*). Dengan jumlah item pernyataan yang digunakan sebanyak 17 item pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 154 responden untuk menjawabnya.

Setelah dilakukan pengecekan terhadap kuesioner yang masuk dan dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Uji validitas dibawah ini menunjukkan bahwa dari ketujuh belas item pernyataan tersebut valid, dengan signifikansi 0.05 dan $N=154-2=152$, diketahui $r_{tabel} = 0.1582$, diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya bahwa keseluruhan pernyataan yang diberikan kepada responden sudah cukup tepat untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior*.

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No. Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Keterangan
	(r hitung)	(r table)	
28	0.566	0.1582	Valid
29	0.673	0.1582	Valid
30	0.700	0.1582	Valid
31	0.743	0.1582	Valid
32	0.673	0.1582	Valid
33	0.692	0.1582	Valid

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu68

34	0.689	0.1582	Valid
35	0.724	0.1582	Valid
36	0.523	0.1582	Valid
37	0.631	0.1582	Valid
38	0.744	0.1582	Valid
39	0.776	0.1582	Valid
40	0.780	0.1582	Valid
41	0.775	0.1582	Valid
42	0.680	0.1582	Valid
43	0.697	0.1582	Valid
44	0.600	0.1582	Valid

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan SPSS 20.0

3.7.1.1.3 Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

Berdasarkan kajian teori tentang *employee engagement* diukur dengan dimensi semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), keasyikan (*absorption*) dengan menggunakan angket yang terdiri dari 13 item pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 154 responden untuk menjawabnya.

Setelah dilakukan pengecekan terhadap kuesioner yang masuk dan dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 5 Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu69

No. Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Keterangan
	(r hitung)	(r table)	
45	0.818	0.1582	Valid
46	0.785	0.1582	Valid
47	0.815	0.1582	Valid
48	0.764	0.1582	Valid
49	0.78	0.1582	Valid
50	0.659	0.1582	Valid
51	0.852	0.1582	Valid
52	0.83	0.1582	Valid
53	0.914	0.1582	Valid
54	0.72	0.1582	Valid
55	0.864	0.1582	Valid
56	0.836	0.1582	Valid
57	0.792	0.1582	Valid

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan SPSS 20.0

Tabel 3.5 Uji validitas menunjukkan bahwa dari ketiga belas item pernyataan tersebut valid, dengan signifikansi 0.05 dan $N=154-2=152$, diketahui $r_{tabel} = 0.1582$, diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya bahwa keseluruhan pernyataan yang diberikan kepada responden sudah cukup tepat untuk mengukur variabel *employee engagement*.

3.7.1.1.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian teori tentang kinerja karyawan diukur dengan dimensi kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), batasan waktu (*timelines*), efektivitas sumber daya (*cost-effectiveness*), kebutuhan pengawasan (*need for supervision*), hubungan dengan orang lain (*interpersonal impact/contextual performance*) dengan

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu70

menggunakan angket yang terdiri dari 13 item pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 154 responden untuk menjawabnya.

Setelah dilakukan pengecekan terhadap kuesioner yang masuk dan dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Keterangan
	(r hitung)	(r table)	
58	0.733	0.1582	Valid
59	0.697	0.1582	Valid
60	0.805	0.1582	Valid
61	0.713	0.1582	Valid
62	0.711	0.1582	Valid
63	0.73	0.1582	Valid
64	0.783	0.1582	Valid
65	0.77	0.1582	Valid
66	0.441	0.1582	Valid
67	0.357	0.1582	Valid
68	0.39	0.1582	Valid
69	0.632	0.1582	Valid
70	0.609	0.1582	Valid

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan SPSS 20.0

Tabel 3.6 Uji validitas menunjukkan bahwa dari ketiga belas item pernyataan tersebut valid, dengan signifikansi 0.05 dan $N=154-2=152$, diketahui $r_{tabel} = 0.1582$, diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya bahwa keseluruhan pernyataan yang diberikan kepada responden sudah cukup tepat untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu71

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi/keajegan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2012:1). Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali yang menghasilkan data yang sama (konsisten).

Menurut Sugiyono (2012 : 110), bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitasnya digunakan metode (*split half*) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.

$$r_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{\{n \sum A - (\sum A)^2\} \{n \sum B - (\sum B)^2\}}}$$

Koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus Spearman Brown yaitu :

$$r = \frac{2 \times r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

r = nilai reliabilitas

r_b = korelasi product momen antara belahan pertama dan belahan kedua

Setelah dapat nilai reliabilitas instrumen (r_b hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu72

Keterandalan suatu alat ukur berarti kemampuan alat ukur tersebut untuk mengukur gejala secara konsisten. Alat ukur data tetap menunjukkan hasil ukuran yang sama, walaupun digunakan oleh orang yang sama di tempat yang berbeda, atau orang yang lain pada tempat yang sama. Untuk mengukur tingkat keandalan alat ukur secara interval, digunakan nilai *Alpha Cronbach*. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	R-Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0.964	0.1582	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X ₂)	0.936	0.1582	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (Y)	0.962	0.1582	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0.897	0.1582	Reliabel

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 3.7 hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS 20.0 *for Windows* diketahui nilai koefisien alpha untuk setiap variabel lebih besar dari nilai tabel r yaitu 0.1582. Dengan demikian artinya instrumen angket dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data. Karena uji validitas dan uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel maka artinya instrument (kuesioner) yang digunakan valid dan reliabel.

3.7.3 Uji Coba Instrumen

Sebelum kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan, terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya, untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan reliabel dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil

jawaban responden. Uji coba instrument penelitian ini dilakukan di Hotel La Fasa Jatinangor dengan jumlah 30 responden.

Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas serta rekapitulasi hasil perhitungan dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Pada tabel 3.8 Uji validitas berikut ini menunjukkan bahwa dari kedua puluh tujuh item pernyataan mengenai kepuasan kerja tersebut valid, dengan signifikansi 0.05 dan $N=30-2=28$, diketahui $r_{tabel} = 0.374$, diperoleh r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Coba Instrumen Validitas Kepuasan Kerja

No. Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Keterangan
	(r hitung)	(r table)	
1	0.756	0.374	Valid
2	0.742	0.374	Valid
3	0.758	0.374	Valid
4	0.829	0.374	Valid
5	0.712	0.374	Valid
6	0.756	0.374	Valid
7	0.679	0.374	Valid
8	0.724	0.374	Valid
9	0.662	0.374	Valid
10	0.784	0.374	Valid
11	0.771	0.374	Valid
12	0.666	0.374	Valid
13	0.584	0.374	Valid
14	0.709	0.374	Valid
15	0.620	0.374	Valid

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu74

16	0.805	0.374	Valid
17	0.518	0.374	Valid
18	0.877	0.374	Valid
19	0.763	0.374	Valid
20	0.849	0.374	Valid
21	0.746	0.374	Valid
22	0.649	0.374	Valid
23	0.586	0.374	Valid
24	0.641	0.374	Valid
25	0.452	0.374	Valid
26	0.542	0.374	Valid
27	0.430	0.374	Valid

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan SPSS 20.0

Tabel 3.9 Uji validitas menunjukkan bahwa dari ketujuh belas item pernyataan tersebut valid, dengan signifikansi 0.05 dan $N=30-2=28$, diketahui $r_{\text{tabel}} = 0.374$, diperoleh r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3. 9 Hasil Uji Coba Instrumen Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

No. Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Keterangan
	(r hitung)	(r table)	
28	0.776	0.374	Valid
29	0.89	0.374	Valid
30	0.852	0.374	Valid
31	0.922	0.374	Valid
32	0.859	0.374	Valid
33	0.855	0.374	Valid

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu75

34	0.803	0.374	Valid
35	0.929	0.374	Valid
36	0.776	0.374	Valid
37	0.89	0.374	Valid
38	0.852	0.374	Valid
39	0.922	0.374	Valid
40	0.859	0.374	Valid
41	0.855	0.374	Valid
42	0.803	0.374	Valid
43	0.929	0.374	Valid
44	0.776	0.374	Valid

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan SPSS 20.0

Tabel 3.10 Uji validitas berikut ini menunjukkan bahwa dari ketiga belas item pernyataan mengenai *employee engagement* tersebut valid, dengan signifikansi 0.05 dan $N=30-2=28$, diketahui $r_{tabel} = 0.374$, diperoleh r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3. 10 Hasil Uji Coba Instrumen Validitas *Employee Engagement*

No. Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Keterangan
	(r hitung)	(r table)	
45	0.934	0.374	Valid
46	0.775	0.374	Valid
47	0.951	0.374	Valid
48	0.874	0.374	Valid
49	0.874	0.374	Valid
50	0.874	0.374	Valid
51	0.916	0.374	Valid
52	0.935	0.374	Valid

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu76

53	0.982	0.374	Valid
54	0.874	0.374	Valid
55	0.915	0.374	Valid
56	0.953	0.374	Valid
57	0.904	0.374	Valid

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan SPSS 20.0

Tabel 3.11 Uji validitas berikut ini menunjukkan bahwa dari ketiga belas item pernyataan mengenai kinerja tersebut valid, dengan signifikansi 0.05 dan $N=30-2=28$, diketahui $r_{tabel} = 0.374$, diperoleh r hitung $>$ r tabel

Tabel 3. 11 Hasil Uji Coba Instrumen Validitas Kinerja

No. Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Keterangan
	(r hitung)	(r table)	
58	0.696	0.374	Valid
59	0.739	0.374	Valid
60	0.873	0.374	Valid
61	0.745	0.374	Valid
62	0.695	0.374	Valid
63	0.612	0.374	Valid
64	0.862	0.374	Valid
65	0.756	0.374	Valid
66	0.461	0.374	Valid

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu77

67	0.537	0.374	Valid
68	0.478	0.374	Valid
69	0.759	0.374	Valid
70	0.722	0.374	Valid

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan SPSS 20.0

Tabel 3. 12 Hasil Uji Coba Instrumen Pengujian Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	R-Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0.943	0.374	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_2)	0.980	0.374	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (Y)	0.984	0.374	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0.874	0.374	Reliabel

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 3.12 hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS 20.0 *for Windows* diketahui nilai koefisien alpha untuk setiap variabel lebih besar dari nilai tabel r yaitu 0.374. Dengan demikian artinya instrumen angket dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

1.8 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:147) yang dimaksud teknik analisis data adalah “Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu78

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu : (1). Analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2). Analisis verifikatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:147) analisis deskriptif adalah “Mengalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Analisis data deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana tingkat kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *employee engagement* serta implikasinya terhadap kinerja. Tahapan analisis dilakukan sampai pada *scoring* dan indeks, dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 5) dengan frekuensi (Sugiyono, 2016). Pada tahap selanjutnya indeks dihitung dengan metode mean, yaitu membagi total skor dengan jumlah responden. Angka indeks tersebut yang menunjukkan kesatuan tanggapan seluruh responden terhadap setiap variabel penelitian.

Tabel 3. 13 Klasifikasi Distribusi Frekuensi

Rata-Rata Skor	Tafsiran
1.00 – 1.80	Sangat Lemah (Sangat Tidak Baik)
1.81 – 2.60	Lemah (Tidak Baik)

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu79

2.61 – 3.40	Cukup (Cukup Baik)
3.41 – 4.20	Kuat (Baik)
4.21 – 5.00	Sangat Baik (Sangat Kuat)

Sumber : Sugiyono (2014)

3.8.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang berarti menguji kebenaran teori yang sudah ada menggunakan alat analisis dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Dimana untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik itu pengaruh yang sifatnya langsung atau yang tidak langsung.

Adapun untuk keperluan analisis telah ditempuh langkah-langkah sebagai berikut :

1. Sebagaimana yang dirancang dalam operasionalisasi variabel, maka nilai variabel-variabel : kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), *employee engagement*, kinerja karyawan merupakan data yang bersifat ordinal. Dengan menggunakan tipe pertanyaan tertutup (*closed-end question*) setiap item pertanyaan ditentukan peringkat dengan lima alternatif jawaban. Pilihan jawaban responden merupakan nilai skor jawaban, sehingga nilai variabel diperoleh dari total skor jawaban dari setiap item.
2. Teknik analisis jalur memerlukan syarat data yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval. Maka untuk keempat variabel tersebut diatas, yakni kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), *employee engagement*, dan kinerja karyawan yang memiliki tingkat pengukuran ordinal harus

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu80

diubah menjadi interval. Karena itu melalui *methods of successive intervals* (MSI) dilakukan transformasi data dengan langkah kerja sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden, untuk setiap pertanyaan dihitung frekuensi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan 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 untuk Z dalam setiap pilihan jawaban.
- e. Hitung *scala value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

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

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

$$Skala = Scale Value + \left| \frac{Scale Value_{\text{minimum}}}{1} \right| + 1$$

- 3 Menyiapkan pasangan data dari variabel independen dan dependen dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis

Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pada hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

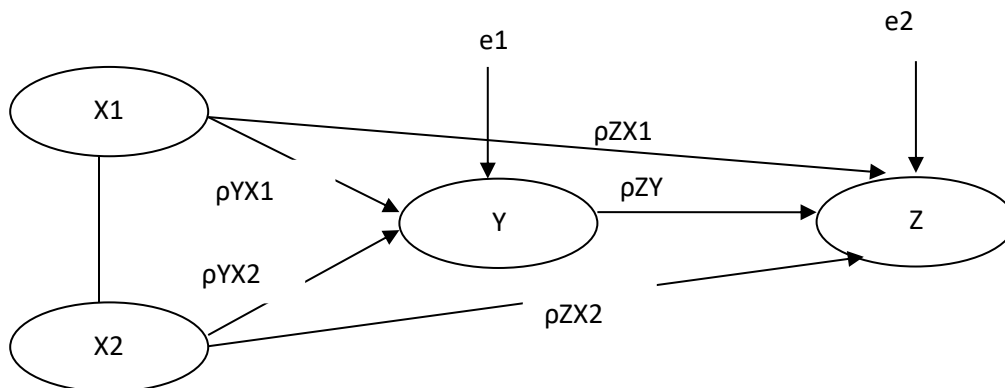
SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu81

Menurut Riduwan, (2014:140) Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pada hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (variabel X), variabel antara *employee engagement* (Y) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Z). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan.

Berdasarkan judul penelitian, maka model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu82

Gambar 3. 1 Struktur Analisis Jalur (*Path Analysis*) Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Keterangan :

- : Hubungan pengaruh;
- ρ_{yx_1} : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X_1 dengan Y
- ρ_{yx_2} : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X_2 dengan Y
- ρ_{zy_1} : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X_1 dengan Z
- ρ_{zy_2} : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X_2 dengan Z
- ρ_{zy} : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel Y dan Z
- ε : Variabel residu (variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini)

Langkah-langkah menguji/ merumuskan hipotesis *path analysis*:

1. Berdasarkan data hasil konversi dihitung koefisien korelasi, dalam hal ini r_{yx_i} adalah korelasi antara variabel X dan Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{yx_i} = \frac{n \sum_{h=1}^n X_{ih} Y_h - \sum_{h=1}^n X_{ih} \sum_{h=1}^n Y_h}{\sqrt{[n \sum_{h=1}^n X_{ih}^2 - (\sum_{h=1}^n X_{ih})^2][n \sum_{h=1}^n Y_h^2 - (\sum_{h=1}^n Y_h)^2]}}$$

Nilai koefisien antara variabel diformulasikan dalam sebuah matrik korelasi yang bentuknya sebagai berikut :

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu83

$$R = \begin{matrix} & \begin{matrix} X1 & X2 & X3 \end{matrix} & & \begin{matrix} Y \end{matrix} \\ \begin{matrix} r_{X1X1} & r_{X1X2} & r_{X1X3} \\ r_{X2X1} & r_{X2X2} & r_{X2X3} \\ r_{X3X1} & r_{X3X2} & r_{X3X3} \\ r_{X4X1} & r_{X4X2} & r_{X4X3} \end{matrix} & & & \begin{bmatrix} r_{YX1} \\ r_{YX2} \\ r_{YX3} \\ r_{YX4} \end{bmatrix} \end{matrix}$$

Adapun untuk melihat hubungan antara variabel X dan variabel Y, penulis menggunakan analisis yang digunakan Sugiyono (2012 : 183) seperti tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 13 Tabel Taksiran Hubungan Antar Variabel

Nilai Koefisien	Pengaruh
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 (2012:183)

2. Hitung invers dari matrik korelasi sesama variable bebas

$$R^{-1} = \begin{bmatrix} CR_{11} & CR_{12} & CR_{13} \\ CR_{21} & CR_{22} & CR_{23} \\ CR_{31} & CR_{32} & CR_{33} \\ CR_{41} & CR_{42} & CR_{43} \end{bmatrix}$$

3. Hitung koefisien jalur dengan rumus :

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu84

$$P_{xy} = \sum_{i,j=1}^4 CR_{ij} R_{yxi} \quad (\text{Nirwana SK Sitepu, 1994 :26})$$

Keterangan :

p_{yxi} : merupakan koefisien jalur dari variable X_1 terhadap Y

CR_{ij} : unsur elemen pada baris ke-1 dan kolom ke-j dari matrix invers korelasi

4. Hitung pengaruh secara keseluruhan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dengan menggunakan rumus :

$$P_{ye} = \sqrt{1 - R_{yx1x2\dots x4}^2}$$

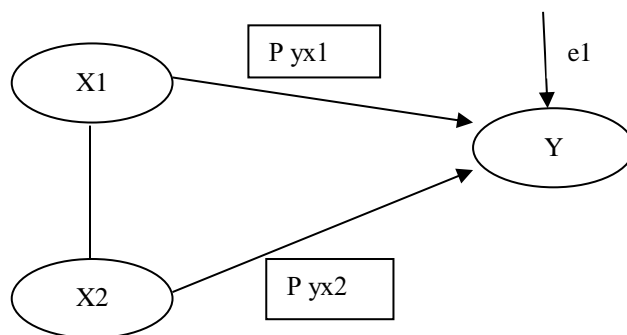
Guna memudahkan perhitungan dalam statistik analisa jalur ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa *software SPSS*.

3.8.3 Pengujian Hipotesis

Setelah koefisien masing-masing variabel diketahui selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel yang dihipotesiskan diterima atau ditolak, maka akan dilakukan uji hipotesis statistik dengan langkah sebagai berikut :

3.8.3.1 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

1. Sub Struktur 1



SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu85

Gambar 3. 2 Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) Terhadap *Employee Engagement* (Y)

$$Y = \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \varepsilon_1$$

Hipotesis :

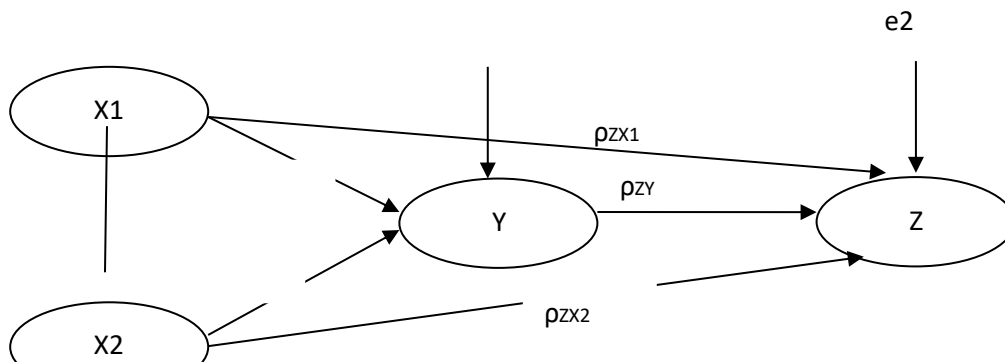
1. $H_0: \rho_{yx1} = 0$, Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement*

$H_1: \rho_{yx1} \neq 0$, Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement*

2. $H_0: \rho_{yx2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *employee engagement*

$H_1: \rho_{yx2} \neq 0$, Terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *employee engagement*

2. Sub Struktur 2



Gambar 3. 3 Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2), dan *Employee Engagement* (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

$$Z = \rho_{zx1} + \rho_{zx2} + \rho_{zy} + \varepsilon_1$$

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu86

Hipotesis :

1. $H_0: \rho_{zx_1} = 0$, Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
 $H_1: \rho_{zx_1} \neq 0$, Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
2. $H_0: \rho_{zx_2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja
 $H_1: \rho_{zx_2} \neq 0$, Terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja
3. $H_0: \rho_{zy} = 0$, Tidak terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja
 $H_1: \rho_{zy} \neq 0$, Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja

Pengujian secara parsial atau individual dengan statistik uji yang akan dipergunakan adalah uji t dengan derajat bebas $n-k-1$:

$$t_i = \frac{P_{yx_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R_{yx_1x_2...x_5}^2)CR_{ii}}{n - k - 1}}}$$

Statistik uji tersebut mengikuti t dengan db = $(n-k-1)$

a. apabila $t \leq t_{\alpha/2, n-k-1}$ atau $\geq n-k-1$, maka terima H_0

b. apabila $t > t_{\alpha/2, n-k-1}$ atau $< n-k-1$, maka tolak H_0

Statistik uji yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Y (*employee engagement*) terhadap variabel Z (kinerja) maka kita menggunakan analisis koefisien determinasi, yaitu kuadrat nilai korelasi (r) dikalikan 100%.

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu87

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

Sedangkan koefisien jalur variabel lainnya diluar variabel Y ditentukan melalui:

$$\rho_{Y1\epsilon1} = \sqrt{1 - R_{YX}}$$

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu88