

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2019) variabel independen sering disebut variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “*Employee engagement*” dan “Motivasi”.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2019) variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah “*Turnover intention*”.

3.1.2 Tempat Penelitian

Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah karyawan *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (persero) *Region* Jakarta yang tersebar di *Credit Operations Region III* Jakarta Kota, *Credit Operations Region IV* Jakarta Thamrin dan *Credit*

Operations Region V Jakarta Sudirman. Penelitian ini dilakukan di 3 Lokasi, yaitu di *Credit Operations Region III* Jakarta Kota di Jalan Lapangan Stasiun No. 2, Jakarta Barat, *Credit Operations Region IV* Jakarta Thamrin di Gedung Wisma Mandiri, Jalan Kebon Sirih No. 83, Jakarta Pusat dan *Credit Operations Region V* Jakarta Sudirman di Gedung Menara Mandiri, Jalan Jendral Sudirman Kav. 54-55, Jakarta Selatan.

3.2 Desain Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2014). Dalam penelitian ini masalah yang menjadi inti penelitian memiliki ketergantungan antar variabel satu dengan variabel yang lainnya. Penelitian ini sendiri menguji tingkat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*-nya. Maka, desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah desain korelasional. Tujuan desain korelasional adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi – variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi - variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi.

Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan motivasi terhadap *turnover intention* pada karyawan *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta.

3.2.2 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu *employee engagement* dan motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta, maka metode penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Sugiyono (2019) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.

Melalui jenis penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai tingkat *employee engagement*, tingkat motivasi dan tingkat *turnover intention* karyawan *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta.

Adapun penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh antara *employee engagement* dan motivasi terhadap *turnover intention* pada karyawan *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019), “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas, yaitu:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau independen merupakan variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *employee engagement* dan motivasi.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah *turnover intention*.

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

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

a. Variabel *Employee engagement* (X_1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee engagement</i> (X_1) adalah suatu keadaan pikiran yang positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan <i>vigor, dedication, dan absorption</i> . (Schaufeli & Bakker, 2004)	<i>Vigor</i> (semangat)	Ketahanan bekerja	1. Tingkat ketahanan bekerja dalam jangka waktu yang cepat	Ordinal
		Mampu menghadapi kesulitan	1. Tingkat ketelitian dalam menghadapi kesulitan pekerjaan	Ordinal
			2. Tingkat ketrampilan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan	Ordinal
	<i>Dedication</i> (dedikasi)	Antusias	1. Tingkat antusiasme kerja untuk tercapainya tujuan perusahaan	Ordinal
		Tanggung jawab	1. Tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja	Ordinal
		Kebanggaan dalam bekerja	1. Tingkat kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
			2. Tingkat kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan	Ordinal

		Menyukai tantangan	1. Tingkat tantangan dalam bekerja di perusahaan	Ordinal
			2. Tingkat kesanggupan karyawan menyelesaikan tantangan pekerjaan	Ordinal
	<i>Absorption</i> (penghayatan)	Berkonsentrasi penuh dalam bekerja	1. Tingkat karyawan berkonsentrasi penuh saat sedang bekerja	Ordinal
			2. Tingkat karyawan menghayati saat sedang bekerja	Ordinal
		Tidak terpisahkan dengan pekerjaannya	1. Tingkat karyawan tidak merasa terpisahkan dengan pekerjaannya	Ordinal
		Senang ketika sibuk bekerja	1. Tingkat kesenangan karyawan ketika sibuk dalam bekerja	Ordinal
		Waktu cepat berlalu saat bekerja	1. Tingkat karyawan merasa waktu berangsur secara cepat	Ordinal

b. Variabel Motivasi (X_2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi merupakan kebutuhan pencapaian, kekuatan, dan hubungan yang mendorong	<i>Need of Achievement</i> (Kebutuhan akan prestasi)	Dorongan untuk berprestasi	1. Tingkat dorongan karyawan untuk mencari pengetahuan agar dapat berprestasi	Ordinal
			2. Tingkat dorongan karyawan mencoba berbagai alternatif untuk meraih	Ordinal

<p>seseorang dalam suatu arah tertentu</p> <p>McClelland dalam Robbins, (2017)</p>			keberhasilan		
			3. Tingkat dorongan dari teman-teman untuk bekerja keras sehingga karyawan ingin menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Ordinal	
			4. Tingkat dorongan keinginan karyawan untuk berprestasi yang tinggi	Ordinal	
		Berani mengambil resiko	1. Tingkat dorongan karyawan berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	
			2. Tingkat dorongan karyawan melakukan persaingan dalam meraih prestasi	Ordinal	
		Timbal balik	1. Tingkat karyawan mencari timbal balik atas perbuatannya dalam bekerja	Ordinal	
		<i>Need for Power</i> (kebutuhan akan kekuasaan)	Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain	1. Tingkat dorongan karyawan untuk mengajak orang lain untuk mengikuti dirinya	Ordinal
				2. Tingkat dorongan karyawan untuk mempengaruhi orang lain	Ordinal
				3. Tingkat dorongan karyawan percaya diri ketika memberi arahan kepada orang lain	Ordinal
		Berperan aktif	1. Tingkat dorongan karyawan berperan aktif di perusahaan	Ordinal	
		Rasa senang	1. Tingkat dorongan karyawan senang memiliki kesempatan untuk melakukan kontrol atas sebuah kelompok	Ordinal	

			2. Tingkat dorongan karyawan senang mendapatkan kesempatan untuk dikenal secara luas	Ordinal
	<i>Need for Affiliation</i> (Kebutuhan untuk afiliasi)	Hubungan persahabatan dan interpersonal	1. Tingkat dorongan karyawan memiliki hubungan persahabatan dengan karyawan lain secara dekat	Ordinal
			2. Tingkat dorongan karyawan menghindari konflik dengan rekan sekantor	Ordinal
			3. Tingkat dorongan karyawan berusaha menjaga kepercayaan dan saling pengertian	Ordinal
			4. Tingkat dorongan karyawan untuk menambah teman	Ordinal
			5. Tingkat dorongan karyawan untuk berusaha diterima di suatu kelompok	Ordinal

c. Variabel *Turnover intention* (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Turnover intention</i> adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat lain menurut pilihannya sendiri.	Memikirkan untuk Keluar (<i>Thinking of Quitting</i>)	Kecenderungan individu berfikir untuk keluar dari perusahaan	1. Tingkat kecenderungan individu berfikir untuk keluar dari perusahaan	Ordinal
		Mempertimbangkan individu untuk keluar dari perusahaan	1. Tingkat pertimbangan untuk keluar dari perusahaan	Ordinal
	Pencarian Alternatif Pekerjaan Lain (<i>Intention to</i>	Keaktifan individu mencari pekerjaan lain di	1. Tingkat keaktifan individu mencari pekerjaan lain di perusahaan lain	Ordinal

(Mobley, 2011)	<i>Search for Alternative</i>	perusahaan lain		
		Keaktifan individu mencari informasi mengenai perusahaan lain	1. Tingkat keaktifan individu mencari informasi mengenai perusahaan lain	Ordinal
	Niat untuk Keluar (<i>Intention to Quit</i>)	Keinginan individu untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat	1. Tingkat keinginan individu untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat	Ordinal
		Keinginan individu untuk bekerja di perusahaan lain	1. Tingkat keinginan individu untuk bekerja pada perusahaan lain	Ordinal

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber diperolehnya data untuk penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2019) yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari organisasi, dengan melalui wawancara langsung kepada pelaksana, *officer* dan *team leader Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2019) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan tahunan perusahaan, buku,

artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3. 2
Jenis Sumber Data

No.	Data Penelitian	Jenis Data
1.	Wawancara mengenai <i>employee engagement</i> , motivasi dan <i>turnover intention</i> kepada pelaksana, <i>officer</i> dan <i>team leader Credit Operation</i> PT. Bank Mandiri (Persero) <i>Region</i> Jakarta	Primer
2.	<i>Annual Report</i> PT. Bank Mandiri (Persero) tahun 2015	Sekunder
3.	<i>Annual Report</i> PT. Bank Mandiri (Persero) tahun 2016	Sekunder
4.	<i>Annual Report</i> PT. Bank Mandiri (Persero) tahun 2017	Sekunder
5.	<i>Annual Report</i> PT. Bank Mandiri (Persero) tahun 2018	Sekunder
6.	<i>Annual Report</i> PT. Bank Mandiri (Persero) tahun 2019	Sekunder
7.	Data internal <i>Credit Operations Group</i> PT. Bank Mandiri (Persero)	Sekunder
8.	Daftar Karyawan divisi <i>Credit Operations</i> PT. Bank Mandiri (Persero) <i>Region</i> Jakarta	Sekunder

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara :

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner dan data lainnya.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

c. Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiono, (2019) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Studi Kepustakaan (*Library Reseacrh*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data – data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi berdasarkan data yang diperoleh adalah karyawan *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta yang tersebar di *Credit Operations Region III* Jakarta Kota, *Credit Operations Region IV* Jakarta Thamrin dan *Credit Operations Region V* Jakarta Sudirman yang berjumlah 156 orang. Berikut tabel rincian populasi yang diambil oleh penulis :

Tabel 3. 3
Jumlah Karyawan *Credit Operations Region* Jakarta

No	<i>Region</i>	Jumlah Karyawan
1	<i>Credit Operations Region III</i> Jakarta Kota	55
2	<i>Credit Operations Region IV</i> Jakarta Thamrin	48
3	<i>Credit Operations Region V</i> Jakarta Sudirman	53
JUMLAH		156

3.5.2 Sampel

Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut.

Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus

representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk penarikan dalam sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sampel jenuh digunakan karena jumlah populasi hanya 156 orang.

3.5.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019), bahwa teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai ke jenuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena di tambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi. Maka sampel yang diteliti sebanyak adalah seluruh karyawan *Credit Operations* PT. Bank Mandiri (Persero) *Region* Jakarta yaitu sebanyak 156 karyawan yang tersebar di 3 lokasi.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Arikunto, 2014) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauhmana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2014) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} : Korelasi Product Moment
 N : Jumlah Populasi
 $\sum X$: Jumlah skor butir (x)
 $\sum Y$: Jumlah skor variabel (y)
 $\sum X^2$: Jumlah skor butir kuadrat (x)
 $\sum Y^2$: Jumlah skor butir variabel (y)
 $\sum xy$: Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

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} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)
3. Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 23.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 4
Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (*Employee Engagement*)

No. Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,417	0,361	Valid
2	0,417	0,361	Valid
3	0,579	0,361	Valid
4	0,711	0,361	Valid
5	0,492	0,361	Valid
6	0,510	0,361	Valid
7	0,691	0,361	Valid
8	0,608	0,361	Valid

9	0,596	0,361	Valid
10	0,773	0,361	Valid
11	0,681	0,361	Valid
12	0,397	0,361	Valid
13	0,478	0,361	Valid
14	0,469	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 23.0 for Window

Tabel 3. 5
Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Motivasi)

No. Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,489	0,361	Valid
2	0,508	0,361	Valid
3	0,559	0,361	Valid
4	0,600	0,361	Valid
5	0,431	0,361	Valid
6	0,540	0,361	Valid
7	0,475	0,361	Valid
8	0,379	0,361	Valid
9	0,386	0,361	Valid
10	0,585	0,361	Valid
11	0,673	0,361	Valid
12	0,631	0,361	Valid
13	0,602	0,361	Valid
14	0,490	0,361	Valid
15	0,574	0,361	Valid
16	0,468	0,361	Valid
17	0,393	0,361	Valid
18	0,374	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 23.0 for Window

Tabel 3. 6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (*Turnover intention*)

No. Butir	Nilai r^{hitung}	Nilai r^{tabel}	Keterangan
1	0,878	0,361	Valid
2	0,703	0,361	Valid
3	0,851	0,361	Valid
4	0,866	0,361	Valid
5	0,916	0,361	Valid
6	0,921	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 23.0 for Window

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Suharsimi dalam Arikunto (2014) bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitts adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau kontinumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas

internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengtesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Jumlah varian total

Rumus Variannya adalah :

$$\sigma^2 t = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x^2}{n} \right)^2}{n}$$

Keterangan :

$\sigma^2 t$ = Harga varians total

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor total

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat dari jumlah skor total

n = jumlah responden

keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- ✓ Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- ✓ Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Apabila skala tersebut di kelompokkan dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 3. 7
Tingkat Reliabilitas berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 - 0,20	Kurang Reliabel
0,20 - 0,40	Agak Reliabel
0,40 - 0,60	Cukup Reliabel
0,60 - 0,80	Reliabel
0,80 - 1,00	Sangat Reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 23.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r^2 hitung	Nilai r^2 tabel	Keterangan
<i>Employe Engagement</i>	0,820	0,70	Sangat Reliabel
Motivasi	0,826	0,70	Sangat Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,924	0,70	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 23.0 for Window

Dari hasil pengelohan data diatas dapat diketahui bahwa variabel *Employe Engagement*, Motivasi dan *Turnover intention* memiliki keterangan sangat reliabel.

3.7 Rancangan Analisa Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
- b. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 9
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat setuju/ selalu/ sangat yakin/ tidak pernah	5
Tinggi/ baik/ setuju/ sering/ yakin/ jarang	4
Sedang/ ragu – ragu / kadang – kadang/ cukup yakin	3
Rendah/ buruk/ tidak setuju/ jarang/ tidak yakin/ sering	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat tidak yakin/ selalu	1

- c. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 10
Tabel Rekapiltulasi Data

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

d. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus (Sugiyono, 2019) sebagai berikut:

a) Menentukan jumlah Skor Kontinum (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kontinum, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

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

dimana:

X_i = jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

- c) Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut :

Tinggi = ST X JB X JR

Sedang = SS X JB X JR

Rendah = SR X JB X JR

dimana:

ST = Skor tertinggi

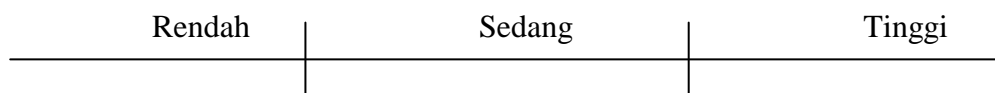
SS = Skor sedang

SR = Skor terendah

JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

- d) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk *Employee engagement* (X_1), *Motivasi* (X_2) dan *Turnover intentions* (Y)
Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.



- e) Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel x terhadap variabel y dengan prosedur menggunakan Method of Successive Interval (MSI)

3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Perhatikan setiap butir;
- b) Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
- d) Tentukan proporsi kumulatif;
- e) Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- f) Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
- g) Tentukan nilai skala (*Skala Value*) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

- a. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3. 11
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/ Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu” Suharsimi (Arikunto, 2014). Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X_1 dan Y, serta variabel X_2 dan Y. Sementara penggunaan koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y.

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *product moment* :

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

(Sugiyono, 2019)

Koefisien korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel *Employee engagement* dan Motivasi terhadap *Turnover intentions*. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1} + r_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

(Sugiyono, 2019)

Keterangan :

$R_{yX_1X_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel

r_{yx_1} = korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi *product moment* antara X_1 dan X_2

Terdapat jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negative. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi(r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya :

- ✓ Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
- ✓ Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif

- ✓ Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar dua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3. 12
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

<i>Besar Koefisien</i>	<i>Klasifikasi</i>
<i>0,00 – 0,199</i>	<i>Sangat rendah/ Lemah dapat diabaikan</i>
<i>0,200 – 0,399</i>	<i>Rendah / Lemah</i>
<i>0,400 – 0,599</i>	<i>Sedang</i>
<i>0,600 -0,799</i>	<i>Tinggi/ Kuat</i>
<i>0,800 -1,000</i>	<i>Sangat tinggi / Sangat Kuat</i>

Sumber : Sugiyono (2019)

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kontinum), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya), Sugiyono (2019). Analisis Berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variabel* dengan dua atau *independent variabel*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (*Employee Engagement* dan *Motivasi* maka penelitian ini menggunakan rumus analisis regresi berganda)

Persamaan untuk analisis regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2019})$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (*Turnover Intention*)

X_1 = *Employee Engagement*

X_2 = *Motivasi*

a = Harga Y apabila $X=0$ (Harga Konstant)

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan dan penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2019})$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi
r = Koefisien Korelasi

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

3.7.3 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini penguji menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (Uji T-student) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2019})$$

Dimana :

t = Distribusi student
r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)
n = Banyaknya sampel

Dengan kriteria berikut :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan Pengaruh *Employee engagement* dan Motivasi terhadap *Turnover intentions* dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Sugiyono, 2019})$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota Sampel

bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

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

1. Hipotesis Pertama

- $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap *Turnover intention*.
- $H_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap *Turnover intention*.

2. Hipotesis Kedua

- $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi berpengaruh positif/negatif terhadap *Turnover intention*.
- $H_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Motivasi berpengaruh positif/negatif terhadap *Turnover intention*.

3. Hipotesis Ketiga

- $H_0 = 0$, artinya, tidak terdapat pengaruh antara *Employee Engagament* dan Motivasi terhadap *Turnover intention*.
- $H_1 \neq 0$, artinya, terdapat pengaruh antara *Employee Engagament* dan Motivasi terhadap *Turnover intention*.