

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa objek penelitian yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017, p. 39) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka objek penelitian yang akan diteliti, yaitu :

1. a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017, p. 39) *independent variable* merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *dependent variable*. Dalam penelitian ini terdapat 2 *independent variable* yaitu **employee engagement (X1)** yang terdiri dari *vigor*, *dedication* dan *absorption*, serta **motivasi kerja (X2)** yang terdiri dari *need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017, p. 39) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya *independent variable*. Dalam penelitian ini *dependent variable*, yaitu **kinerja (Y)** yang terdiri dari *task performance*, *contextual performance* dan *adaptive performance*.

2. Objek atau responden yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan, sebagai unit analisis.
3. Perusahaan yang akan menjadi objek penelitian adalah PT. Telkom Witel Bandung, yang berlokasi di jalan Lembong no. 11 Bandung.
4. Penelitian ini dilaksanakan pada semester ganjil tahun ajaran 2020 hingga semester genap tahun ajaran 2021, yaitu antara bulan November 2020 sampai dengan bulan Juli 2021.

## 3.2 Metode dan Desain Penelitian

### 3.2.1 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian yang bersifat deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017, p. 36), penelitian deskriptif adalah penelitian yang variabelnya berdiri sendiri tanpa membandingkan atau mencari hubungan dengan variabel lain. Penelitian ini dimaksudkan untuk menyelidiki berbagai macam keadaan yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Maka melalui penelitian deskriptif ini akan diperoleh gambaran *employee engagement*, motivasi kerja dan kinerja pada karyawan PT. Telkom Witel Bandung.

Penelitian verifikatif adalah perbandingan suatu kebenaran satu variabel atau lebih pada berbagai sampel yang berbeda, ataupun pada waktu yang berbeda. Penelitian ini dapat berguna untuk menguji hasil hipotesis dari pengaruh *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Telkom Witel Bandung.

Berdasarkan kedua jenis penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey*, yaitu metode untuk memprediksikan dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Maka dengan menggunakan metode tersebut, dapat diketahui hubungan kausal antara variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Untuk memperoleh data yang relevan mengenai hubungan kausal antara ketiga variabel dilakukan survei lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

### 3.2.2 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal, desain kausalitas bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan berarti atau tidaknya hubungan antar variabel.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara pengaruh *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bandung.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Sebelum melakukan operasionalisasi data, penulis perlu menentukan variabel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017, p. 39) “Variabel 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 terdapat 3 variabel yang akan dianalisis hubungannya, yaitu :

1. Variabel X1, yaitu *employee engagement* yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.
2. Variabel X2, motivasi kerja yang terdiri dari *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation*.
3. Variabel Y, yaitu kinerja karyawan yang terdiri dari *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance*.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel *Employee Engagement* (X1)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee Engagement</i> (X1) “Suatu keadaan pikiran yang positif terkait pekerjaan yang	<i>Vigor</i> (Semangat)	Energi saat bekerja	Tingkat energi dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat semangat dalam bekerja	Ordinal
		Ketahanan kerja	Tingkat ketahanan fisik dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat ketahanan mental dalam bekerja	Ordinal
		Mampu menghadapi	Tingkat tidak mudah menyerah dalam bekerja	Ordinal

ditandai dengan <i>vigor</i> , <i>dedication</i> dan <i>absorption</i> .” (Schaufeli & Bakker, 2010)		kesulitan	Tingkat ketelitian dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja	Ordinal	
			Tingkat keterampilan mencari solusi dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja	Ordinal	
	<b>Dedication (Dedikasi)</b>	Antusias dan bangga terhadap pekerjaan		Tingkat antusias dalam mencapai tujuan perusahaan	Ordinal
				Tingkat kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
				Tingkat kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan	Ordinal
		Rasa tertantang		Tingkat karyawan selalu merasa tertantang dengan pekerjaan yang dilakukan.	Ordinal
				Tingkat kesanggupan menyelesaikan tantangan pekerjaan	Ordinal
	<b>Absorption (Penghayatan)</b>	Berkonsentrasi penuh dalam bekerja		Tingkat karyawan konsentrasi penuh dalam bekerja	Ordinal
				Tingkat karyawan menghayati pekerjaan sehingga melupakan keadaan sekitar dan merasa waktu cepat berlalu	Ordinal
		Tidak terpisahkan dengan pekerjaannya		Tingkat karyawan tidak merasa terpisahkan dengan pekerjaannya	Ordinal
				Tingkat karyawan tidak ingin meninggalkan pekerjaan	Ordinal

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja(X2)**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>		
<b>Motivasi Kerja(X2)</b> “Motivasi merupakan kebutuhan pencapaian, kekuatan, dan hubungan yang mendorong seseorang dalam suatu arah tertentu.” <b>(Mc Clelland dalam Robbins &amp; Judge, 2018)</b>	<i>Need for Achievement</i> <b>(Kebutuhan akan prestasi)</b>	Dorongan untuk berprestasi	Tingkat dorongan karyawan untuk mencari pengetahuan agar dapat berprestasi	Ordinal		
			Tingkat dorongan karyawan untuk mencoba berbagai cara dalam meraih keberhasilan	Ordinal		
			Tingkat dorongan karyawan untuk berprestasi yang tinggi	Ordinal		
			Tingkat dorongan karyawan melakukan persaingan dalam meraih prestasi	Ordinal		
			Berani mengambil resiko	Tingkat keinginan karyawan berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	
				Tingkat keinginan karyawan menetapkan tujuan yang sulit dijangkau	Ordinal	
				Timbal balik	Tingkat keinginan karyawan mendapatkan timbal balik dari rekan kerja atas pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
					Tingkat keinginan karyawan mendapatkan timbal balik dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
		<i>Need for Power</i> <b>(Kebutuhan</b>	Mempengaruhi dan mengendalikan	Tingkat keinginan karyawan untuk mengajak orang lain mengikuti dirinya	Ordinal	

	<b>akan kekuasaan)</b>	orang lain	Tingkat keinginan karyawan percaya diri ketika memberi arahan kepada orang lain dalam pekerjaannya	Ordinal
		Berperan aktif	Tingkat keinginan karyawan berperan aktif di organisasi	Ordinal
			Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik dalam bidangnya.	Ordinal
		Rasa senang	Tingkat keinginan karyawan senang mendapatkan kesempatan untuk dikenal secara luas	Ordinal
			Tingkat keinginan karyawan senang memiliki kesempatan untuk memegang kendali pada sebuah organisasi atau kelompok	Ordinal
	<b><i>Need for Affiliation</i> (Kebutuhan untuk afiliasi)</b>	Hubungan persahabatan dan interpersonal	Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja dalam <i>team</i>	Ordinal
			Tingkat keinginan karyawan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja	Ordinal
			Tingkat keinginan karyawan untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	Ordinal
		Kerjasama	Tingkat keinginan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja	Ordinal

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
<b>Kinerja (Y)</b> “Kinerja merupakan konsep multidimensi yang menjabarkan aspek-aspek perilaku individu dan <i>outcome</i> yang dihasilkan selama bekerja.” <b>(Borman &amp; Motowidlo dalam Sonnentag, dkk., 2010)</b>	<i>Task performance</i> <b>(Kinerja Tugas)</b>	Efisiensi	Tingkat efisiensi waktu karyawan dalam bekerja	Ordinal	
			Tingkat efisiensi karyawan dalam menggunakan sumber daya dalam bekerja	Ordinal	
		Kualitas dan kuantitas dalam bekerja	Tingkat kualitas karyawan dalam memecahkan masalah saat bekerja	Ordinal	
			Tingkat kuantitas hasil kerja karyawan sesuai target yang ditetapkan perusahaan	Ordinal	
		<i>Contextual performance</i> <b>(Kinerja Kontekstual)</b>	Motivasi serta kreativitas dalam bekerja	Tingkat motivasi karyawan dalam bekerja	Ordinal
				Tingkat kreativitas karyawan dalam bekerja	Ordinal
	Tingkat inovasi yang diberikan karyawan saat bekerja			Ordinal	
	Tingkat inisiatif yang diberikan karyawan saat bekerja			Ordinal	
	Ketaatan karyawan		Tingkat ketaatan karyawan pada saat bekerja	Ordinal	
			Tingkat ketaatan karyawan terhadap prosedur perusahaan	Ordinal	
	Pantang menyerah dalam mencapai tujuan		Tingkat pantang menyerah saat bekerja	Ordinal	
			Tingkat usaha karyawan dalam mencapai tujuan organisasi	Ordinal	

	<b><i>Adaptive Performance</i></b> <b>(Kinerja Adaptif)</b>	Penanganan keadaan darurat	Tingkat penanganan karyawan terhadap keadaan darurat	Ordinal
			Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam situasi darurat	Ordinal
		Menangani stres	Tingkat karyawan menangani stres dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat karyawan mengendalikan stres saat bekerja	Ordinal
		Adaptasi	Tingkat adaptasi karyawan dengan iklim kerja yang dinamis	Ordinal
			Tingkat adaptasi karyawan dalam mempelajari dan memanfaatkan teknologi, tugas, dan prosedur baru	Ordinal



### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017, p. 137) “Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.” Data primer yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Telkom Witel Bandung, yang nantinya akan berisikan tanggapan karyawan mengenai *employee engagement*, motivasi kerja dan kinerja masing-masing individu.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017, p. 136) “Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.” Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari *literature* dan jurnal yang berkaitan erat dengan masalah yang sedang diteliti serta data-data yang berasal dari perusahaan seperti data penilaian kinerja karyawan.

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian yaitu di PT. Telkom Witel Bandung guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

- a. *Interview* (Wawancara)

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan Manajer HR dan karyawan bagian HR di PT. Telkom Witel Bandung mengenai *employee engagement*, motivasi kerja dan kinerja para karyawan PT. Telkom Witel Bandung.

- b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner menurut Sugiyono (2017, p. 142) merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya sebagai wujud memperoleh data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner, yang akan diberikan kepada para karyawan PT. Telkom Witel Bandung.

## 2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan guna memperoleh data-data yang dijadikan landasan teori dalam penelitian, dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku dan literatur lain yang memiliki hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.

### 3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017, p. 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, dan kemudian ditarik kesimpulan.” Sasaran populasi untuk penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Telkom Witel Bandung yaitu sejumlah 90 orang.

#### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017, p. 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Berdasarkan data yang peneliti peroleh, jumlah karyawan PT. Telkom Witel Bandung yaitu berjumlah 90 orang, maka yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan di PT. Telkom Witel Bandung dengan menggunakan sampling jenuh.

#### 3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik ini disebut juga dengan teknik sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel pada penelitian (Sugiyono, 2017, p. 85).

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian merupakan uji yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menampakkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2014). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid atau sah mempunyai validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikerjakan dengan bantuan program SPSS. Menurut Arikunto (2014, p. 211) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauh mana 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* dengan rumus 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 : (Arikunto, 2014)

Keterangan :

- $r$  = Koefisien validitas item yang dicari  
 $X$  = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item  
 $Y$  = Skor total  
 $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X  
 $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y  
 $(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X  
 $(\sum Y^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y  
 $n$  = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas item didasarkan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$

**Tabel 3.4**

**Tabel Interpretasi Nilai r Besarnya Nilai r**

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 - 1,000	Tinggi
Antara 0,600 - 0,800	Cukup
Antara 0,400 - 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 - 0,400	Rendah
Antara 0,000 - 0,400	Sangat Rendah

Sumber : (Arikunto, 2014)

3. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.
4. Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :
5. Nilai t dibandingkan dengan harga  $t_{table}$  dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$
6. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka soal tersebut valid
7. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  soal tersebut tidak valid

**Tabel 3.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel *Employee Engagement* (X1)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Vigor (Semangat)</b>				
1.	Tingkat energi yang saya keluarkan saat bekerja	0,580	0,444	Valid
2.	Tingkat semangat yang saya keluarkan saat bekerja	0,504	0,444	Valid
3.	Tingkat ketahanan fisik saya dalam bekerja	0,520	0,444	Valid
4.	Tingkat ketahanan mental saya dalam bekerja	0,460	0,444	Valid
5.	Tingkat tidak mudah menyerah saya dalam bekerja	0,508	0,444	Valid
6.	Tingkat ketelitian saya dalam menghadapi kesulitan saat bekerja	0,583	0,444	Valid
7.	Tingkat keterampilan saya mencari solusi saat menghadapi kesulitan dalam bekerja	0,453	0,444	Valid
<b>Dedication (Dedikasi)</b>				
8.	Tingkat antusias saya dalam bekerja	0,568	0,444	Valid
9.	Tingkat kebanggaan saya terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0,492	0,444	Valid
10.	Tingkat kebanggaan saya menjadi bagian dari perusahaan	0,502	0,444	Valid
11.	Tingkat selalu merasa tertantang saya dengan pekerjaan yang dilakukan	0,635	0,444	Valid
12.	Tingkat kesanggupan saya untuk menyelesaikan tantangan pekerjaan	0,682	0,444	Valid
<b>Absorption (Penghayatan)</b>				
13.	Tingkat konsentrasi saya dalam bekerja	0,525	0,444	Valid
14.	Tingkat penghayatan saya pada pekerjaan sehingga melupakan keadaan sekitar	0,583	0,444	Valid
15.	Tingkat tidak terpisahkan saya dengan pekerjaan	0,749	0,444	Valid
16.	Tingkat ketidakinginan saya dalam	0,720	0,444	Valid

	meninggalkan pekerjaan			
--	------------------------	--	--	--

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 25.0 for windows

Pada tabel 3.5, terlihat bawa hasil pengujian validitas untuk pertanyaan variabel *employee engagement* adalah valid, dikarenakan hasil r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b>Need for Achievement (Kebutuhan akan Prestasi)</b>				
1.	Tingkat dorongan saya dalam mencari lebih banyak pengetahuan agar dapat berprestasi pada perusahaan	0,711	0,444	Valid
2.	Tingkat dorongan saya dalam mencoba berbagai cara/alternatif untuk meraih keberhasilan	0,690	0,444	Valid
3.	Tingkat dorongan saya untuk berprestasi tinggi di perusahaan	0,658	0,444	Valid
4.	Tingkat dorongan saya dalam melakukan persaingan untuk meraih prestasi	0,510	0,444	Valid
5.	Tingkat keinginan saya berani dalam menanggung resiko terhadap segala kemungkinan yang terjadi dari tindakan pekerjaan yang saya lakukan	0,695	0,444	Valid
6.	Tingkat keinginan saya dalam menetapkan tujuan yang sulit dijangkau	0,620	0,444	Valid
7.	Tingkat keinginan saya mendapatkan timbal balik (apresiasi) dari rekan kerja atas pekerjaan yang dilakukan	0,561	0,444	Valid
8.	Tingkat keinginan saya mendapatkan timbal balik (apresiasi) dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan	0,861	0,444	Valid
<b>Need for Power (Kebutuhan akan Kekuasaan)</b>				

9.	Tingkat keinginan saya dalam mengajak orang lain secara efektif untuk mengikuti diri saya	0,530	0,444	Valid
10.	Tingkat keinginan saya ketika memberi arahan, ataupun saran dan masukan kepada rekan kerja dalam pekerjaannya (merasa percaya diri)	0,719	0,444	Valid
11.	Tingkat keinginan saya dalam berperan aktif di perusahaan.	0,521	0,444	Valid
12.	Tingkat keinginan saya untuk bekerja lebih baik dalam bidang pekerjaan saya	0,619	0,444	Valid
13.	Tingkat keinginan saya dalam mencari kesempatan untuk dikenal secara luas	0,697	0,444	Valid
14.	Tingkat keinginan saya untuk dapat mengendalikan atau memegang kendali pada sebuah organisasi atau kelompok	0,696	0,444	Valid
<b><i>Need for Affiliation (Kebutuhan untuk Afiliasi)</i></b>				
15.	Tingkat keinginan saya untuk bekerja sama secara <i>team</i>	0,469	0,444	Valid
16.	Tingkat keinginan saya untuk bersosialisasi/berinteraksi dengan rekan kerja tentang berbagai hal	0,604	0,444	Valid
17.	Tingkat keinginan saya untuk menjalin atau membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	0,523	0,444	Valid
18.	Tingkat keinginan saya untuk bekerjasama dengan rekan kerja	0,616	0,444	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 25.0 for windows*

Pada tabel 3.6, terlihat bawa hasil pengujian validitas untuk pertanyaan variabel motivasi kerja adalah valid, dikarenakan hasil *r* hitung lebih besar dibandingkan dengan *r* tabel.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b><i>Task Performance (Kinerja Tugas)</i></b>				
1.	Tingkat efisiensi waktu dalam bekerja (memerlukan waktu berapa lama dalam bekerja)	0,517	0,444	Valid
2.	Tingkat penggunaan sumber daya dalam bekerja	0,517	0,444	Valid
3.	Tingkat kualitas penyelesaian masalah saat bekerja	0,516	0,444	Valid
4.	Tingkat kuantitas hasil kerja saya sesuai target yang ditetapkan perusahaan	0,573	0,444	Valid
<b><i>Contextual Performance (Kinerja Kontekstual)</i></b>				
5.	Tingkat motivasi saya dalam bekerja	0,526	0,444	Valid
6.	Tingkat kreativitas saya dalam bekerja	0,477	0,444	Valid
7.	Tingkat inovasi saya dalam bekerja	0,715	0,444	Valid
8.	Tingkat Inisiatif saya dalam bekerja	0,574	0,444	Valid
9.	Tingkat ketaatan saya pada saat bekerja	0,466	0,444	Valid
10.	Tingkat ketaatan saya terhadap prosedur perusahaan	0,622	0,444	Valid
11.	Tingkat pantang menyerah saya saat bekerja	0,497	0,444	Valid
12.	Tingkat usaha yang saya lakukan dalam mencapai tujuan organisasi	0,678	0,444	Valid
<b><i>Need for Affiliation (Kebutuhan untuk Afiliasi)</i></b>				
13.	Tingkat penanganan terhadap keadaan darurat	0,631	0,444	Valid
14.	Tingkat penyelesaian tugas dalam situasi darurat	0,580	0,444	Valid
15.	Tingkat penanganan stress dalam bekerja	0,563	0,444	Valid
16.	Tingkat pengendalian stress saat bekerja	0,480	0,444	Valid
17.	Tingkat adaptasi dengan iklim kerja yang dinamis (berbeda)	0,574	0,444	Valid



18.	Tingkat adaptasi dalam mempelajari dan memanfaatkan teknologi, tugas dan prosedur baru	0,731	0,444	Valid
-----	--	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 25.0 for windows

Pada tabel 3.7, terlihat bahwa hasil pengujian validitas untuk pertanyaan variabel kinerja adalah valid, dikarenakan hasil r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

### 3.6.2 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 Arikunto (2014, p. 221) 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 reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Koefisien *Alpha Cronbach* ( $C\alpha$ ) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu :

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

Keterangan :

$C\alpha$  = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir soal

$\sigma^2$  = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah :

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

Keterangan :

$\sigma^2$  = Varians

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor total

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

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas software SPSS 24.0 for windows.

**Tabel 3.8**  
**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

Sumber : (Arikunto, 2014)

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel XI, X2, dan Y**

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i>	0,850	0,700	Sangat Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,907	0,700	Sangat Reliabel
3	Kinerja	0,874	0,700	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 25.0 for windows

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 3.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel merupakan instrument yang reliabel. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil  $r$  hitung yang lebih besar dibandingkan dengan  $r$  tabel. Dengan hasil perhitungan program SPSS yang ditunjukkan hasilnya di dalam tabel di atas bahwa  $\text{Alpha} > 0,700$  yang menunjukkan bahwa instrument penelitian dinyatakan reliabel.

### 3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul tahap selanjutnya yaitu proses pengolahan data yang telah diperoleh dari responden. Berikut langkah-langkah pengolahan data, yaitu :

1. *Editing*, merupakan proses yang bertujuan meningkatkan ketepatan data dari kuesioner yang diperoleh. Kegiatan ini meliputi usaha mengidentifikasi jawaban dalam kuesioner yang tidak masuk akal, tidak lengkap, tidak konsisten dan jawaban yang membingungkan.
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala *linkert* 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 3.10**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat dalam/ sangat berat/ sangat tinggi/ sangat sesuai	5
Dalam/ berat / tinggi / sesuai	4
Sedang / cukup berat / sedang / kurang sesuai	3
Tidak mendalami / tidak berat / rendah / tidak sesuai	2
Sangat tidak mendalami / sangat tidak berat / sangat rendah / sangat tidak sesuai	1

3. *Tabulating*, merupakan proses menyusun tabel yang memuat seluruh informasi yang diperlukan sebagai bahan analisis dalam riset, yaitu dengan menghitung hasil *skoring* lalu dituangkan dalam tabel rekapitulasi.

**Tabel 3.11**  
**Rekapitulasi Pengubahan Data**

Responden	Skor Item						Total
	1	2	3	4	...	N	
1							
2							
...							
N							

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

#### 4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mencari gambaran dari variabel yang diteliti secara mandiri berdasarkan data hasil kuesioner setelah analisis. Analisis data dengan menggunakan analisis tersebut kemudian disajikan dalam tabel dan diinterpretasikan. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X1, X2 dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

Keterangan:

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$\sum xi = x1 + x2 + x3 + \dots + xn$$

Keterangan:

$x_i$  = Jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x1-xn$  = Jumlah skor kuesioner masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan, contohnya tinggi sedang dan rendah. Berikut langkah-langkahnya :

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

**Tinggi : ST x JB x JR**

**Sedang : SS x JB x JR**

**Rendah : SR x JB x JR**

Keterangan :

ST = Skor Tertinggi

SS = Skor Sedang

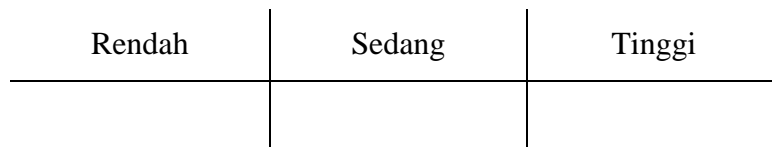
SR = Skor Rendah

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- d. Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor *employee engagement* (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan ke dalam garis kontinum di bawah ini :



**Gambar 3.1**

### Contoh Garis Kontinum Penelitian

#### 4.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Langkah analisis verifikatif ini dengan mengubah data ordinal menjadi interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

#### 3.7.2 *Method of Successive Interval* (MSI)

*Method of Successive Interval* (MSI) merupakan metode perubahan data yang berasal dari skala ordinal menjadi skala interval. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proposisi, dengan menggunakan rumus :  $p_i = \frac{f}{N}$
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh

- f. Tentukan nilai dentitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan *skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{Destiny.at.Lower.Limit - Density.at.UpperLimit}{Area.Below.Upper.Limit - Area.Below.Lower.Limit}$$

Keterangan:

*Scala Value* : Nilai Skala

*Density at Lower Limit* : Densitas batas bawah

*Density at Upper Limit* : Densitas batas atas

*Area Below Upper Limit* : Daerah di bawah batas atas

*Area Below Lower Limit* : Daerah di bawah batas bawah

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NSmin| ]$$

Langkah-langkah di atas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut.

**Tabel 3.12**  
**Perubahan Data Ordinal ke Interval**

<b>Kriteria</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Scale Value</i>					

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

Perubahan dari data ordinal ke interval akan dibantu dengan menggunakan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval* (MSI).

### 3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi.

Menurut Arikunto (2014) analisis ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu *employee engagement* (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja (Y). Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas (X1 dan X2) 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* :

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

Sumber : Sugiyono (2017)

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien validitas antara x dan y
- x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y
- N = Banyaknya responden

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

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



- c. Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

**Tabel 3.13**

**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

*Sumber : (Sugiyono, 2017)*

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier ganda (*multiple*). Menurut Sugiyono (2017) “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).”

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

#### 1. Uji normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multipel adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing – masing variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2017) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi multipel.

#### 2. *Method Succesive Interval (MSI)*

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

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

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

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

Scale Value

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

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

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

### 3. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu *employee engagement* (X1) dan motivasi kerja (X2) sedangkan variabel dependen adalah kinerja (Y). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan

persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel tak bebas

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien arah garis

$X_1$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

$X_2$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

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

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

<ol style="list-style-type: none"> <li><math>\sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2</math></li> <li><math>\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2</math></li> <li><math>\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2</math></li> </ol>
---

Sumber : (Sugiyono, 2017)

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

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

(Sugiyono, 2017)

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

### 3.7.6 Uji Hipotesis (Uji f dan Uji t)

Pengujian hipotesis ini merupakan langkah terakhir dari analisis data yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup

jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bila  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$  maka koefisien dan 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  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- 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:

i. Hipotesis pertama

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

ii. Hipotesis kedua

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- $H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- iii. Hipotesis ketiga
- $H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
  - $H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya sampel dalam penelitian

Dengan kriteria sebagai berikut :

- Taraf signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.