

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang digunakan**

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), metode merupakan cara kerja yang mempunyai sistem dalam memudahkan pelaksanaan dari suatu kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan dalam sebuah penelitian, yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid.

Menurut Sugiyono (2013:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Menurut Darmadi (2013:153) “Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis”.

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dengan melalui serangkaian kegiatan penelitian dengan tujuan ingin menjawab permasalahan yang terjadi. Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dengan metode deskriptif, dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena atau melihat hubungan antara satu faktor dengan faktor lain. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan lebih umum sering diberi nama metode survey. Metode deskriptif dan verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung
2. Bagaimana budaya organisasi karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung
3. Bagaimana *employee engagement* karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung

Metode verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui besarnya

hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

## **3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel Penelitian**

### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012:38) “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 terdapat tiga variabel, yaitu:

- A. Variabel bebas (*Independent*) adalah variabel yang bersifat mempengaruhi variabel lain yang dinyatakan dalam “X” dimana motivasi kerja sebagai X1 dan budaya organisasi sebagai X2.

Pengertian masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

Motivasi Kerja sebagai variabel independen “X1” Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) “Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat menimbulkan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu demi mencapai tujuannya.

Budaya organisasi sebagai variabel independen “X2” Menurut Darmawan (2013:143) “Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota-anggota organisasi”. Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang ada pada

organisasi atau perusahaan yang dianut oleh semua anggota serta dapat dijadikan pedoman dalam berperilaku dan bertindak bagi semua anggota.

- B. Variabel terikat (*Dependent*) atau tidak bebas adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu oleh variabel independen. Dalam penelitian ini *employee engagement* sebagai variabel tidak bebas yang dinyatakan dalam “Y”.

*Employee engagement* sebagai variabel “Y” Menurut Conference Board dalam Vibrayani (2012:10) “*Engagement* pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi dia untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya”. *Employee engagement* merupakan sebuah hubungan keterikatan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja, keterikatan karyawan yang tinggi terhadap perusahaan membuat seorang karyawan ingin memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan dan memiliki pandangan yang positif terhadap perusahaan.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis di lapangan serta mengacu pada teori yang ada, maka penulis menetapkan definisi dan indikator yang sesuai dengan kondisi dan situasi dengan motivasi kerja, budaya organisasi dan *employee engagement* pada karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Kuesioner
<p><b>Motivasi Kerja (X1)</b></p> <p>Teori ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.</p> <p><b>Herzberg dalam Sondang (2011:107)</b></p>	Intrinsik	Pengakuan dari orang lain	Tingkat pengakuan dari atasan dan rekan kerja	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pimpinan selalu memberikan pujian atas prestasi kerja saya, sehingga membuat saya termotivasi dalam bekerja.</li> <li>• Saya merasa termotivasi dalam bekerja karena prestasi kerja saya selalu dihargai oleh rekan kerja.</li> </ul>
		Peluang untuk berprestasi	Tingkat peluang untuk berprestasi	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya memiliki peluang untuk berprestasi dalam bekerja.</li> </ul>
		Tantangan	Kemampuan menghadapi tantangan dalam bekerja	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya selalu mampu menghadapi tantangan yang sulit dalam bekerja.</li> </ul>
		Tanggung jawab	Tingkat tanggung jawab	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.</li> </ul>
		Pengembangan Karir	Kesempatan pengembangan karir	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan agar lebih maju.</li> </ul>
	Ekstrinsik	Gaji	Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pekerjaan, sehingga membuat saya termotivasi.</li> </ul>
		Hubungan antar pekerja	Keharmonisan hubungan antar karyawan	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, sehingga membuat saya termotivasi dalam bekerja.</li> </ul>
		Status dalam organisasi	Kejelasan status dalam organisasi	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kejelasan status dalam organisasi membuat saya tahu apa yang harus saya kerjakan.</li> </ul>

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Kuesioner
		Kebijakan organisasi	Kebijakan perusahaan yang jelas	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya merasa termotivasi karena perusahaan menetapkan kebijakan yang jelas dan adil bagi karyawan.</li> </ul>
		Kondisi kerja dan sistem administrasi dalam organisasi	Kenyamanan kondisi kerja dan keadilan sistem administrasi dalam perusahaan	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya merasa kondisi kerja pada perusahaan sangat nyaman sehingga membuat saya termotivasi.</li> <li>• Saya merasa sistem administrasi di perusahaan sangat adil bagi karyawan.</li> </ul>
<b>Budaya Organisasi (X2)</b>  Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memantifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi.	Pelaksanaan norma	Kepatuhan atas norma yang berlaku	Tingkat kepatuhan atas norma yang berlaku	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua karyawan selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.</li> </ul>
		Hukuman atas pelanggaran	Tingkat hukuman atas pelanggaran	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua karyawan merasa hukuman yang diberikan oleh pimpinan atas pelanggaran yang terjadi sudah adil.</li> </ul>
	Pelaksanaan nilai-nilai	Profesionalisme, komunikasi dan keramahan	Tingkat profesionalisme, komunikasi dan keramahan	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua karyawan melaksanakan nilai-nilai yang ada di perusahaan seperti profesionalisme, komunikasi dan keramahan yang diterapkan dan dikembangkan di perusahaan.</li> </ul>
		Kedisiplinan terhadap nilai-nilai yang berlaku	Tingkat kedisiplinan terhadap nilai yang berlaku	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua karyawan selalu mematuhi nilai-nilai yang berlaku di perusahaan.</li> </ul>
<b>Andrew Brown dalam Wirawan (2010:15)</b>	Pelaksanaan kode etik	Pengetahuan adanya kode etik	Tingkat pengetahuan adanya kode etik	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua karyawan memahami kode etik yang ada di perusahaan.</li> </ul>
		Pelaksanaan kode etik	Tingkat pelaksanaan kode etik	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua karyawan selalu mematuhi kode etik yang ada di perusahaan.</li> </ul>

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Kuesioner
	Pelaksanaan seremoni	Pelaksanaan seremoni	Kepatuhan mengikuti seremoni	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semua karyawan selalu turut serta dalam pelaksanaan seremoni, seperti perayaan hari kemerdekaan, halalbihalal dll.</li> </ul>
	Sejarah organisasi	Pengetahuan visi dan misi perusahaan	Tingkat pengetahuan visi dan misi perusahaan	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semua karyawan memahami visi dan misi perusahaan.</li> </ul>
		Pengetahuan sejarah perusahaan	Tingkat pengetahuan sejarah perusahaan	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semua karyawan memahami sejarah dan perkembangan perusahaan.</li> </ul>
<p><b>Employee engagement (Y)</b></p> <p><i>Engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption</i> (Keterikatan sebagai hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik <i>vigor, dedication</i> dan <i>absorption</i>)</p> <p>Shaufeli dan Bakker dalam Albrecht (2010:312).</p>	Vigor	Tingginya energi	Tingkat tingginya energi	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dalam keadaan apapun saya selalu antusias dan bersedia menerima tugas.</li> </ul>
		Ketahanan kerja	Tingkat ketahanan kerja	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya selalu memiliki kekuatan untuk tetap fokus sampai pekerjaan selesai.</li> </ul>
		Kegigihan	Tingkat kegigihan	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya selalu gigih dalam bekerja walaupun menghadapi pekerjaan yang sulit.</li> </ul>
	Dedication	Antusias dengan pekerjaan	Tingkat antusias dengan pekerjaan	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya selalu antusias dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> </ul>
		Bangga dengan pekerjaan	Tingkat bangga terhadap pekerjaan	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya merasa sangat bangga dengan pekerjaan saya saat ini.</li> </ul>
		Inspirasi dan tantangan	Tingkat inspirasi dan tantangan	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tugas yang diberikan oleh pimpinan dapat memberikan ide baru bagi saya untuk meningkatkan kinerja.</li> <li>Tantangan yang ada dalam pekerjaan dapat memberikan semangat kerja yang tinggi.</li> </ul>
	Absorption	Waktu cepat berlalu	Tingkat waktu cepat berlalu	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya merasa senang dengan pekerjaan sehingga merasa waktu cepat berlalu pada saat saya menyelesaikan pekerjaan.</li> </ul>
		Totalitas dan senang saat bekerja	Tingkat totalitas dan senang saat bekerja	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya selalu totalitas dan senang pada saat bekerja.</li> </ul>

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:90)

Menurut Sukmadinata (2011:250) mengemukakan bahwa “populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian kita”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah pada karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung dengan jumlah karyawan sebanyak 250 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono 2013:116). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus dapat *representative* (mewakili).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk teknik yang dipakai dari teknik *Probability sampling* yaitu teknik *simple random sampling* teknik tersebut dikatakan simple

(sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Untuk menentukan sampel penelitian yang digunakan adalah rumus slovin, yaitu sebagai berikut :

$$\boxed{n = \frac{N}{1 + Ne^2}} \quad n = \frac{250}{1 + 250(0.05)^2} = 153,85 \sim 154$$

Dimana :

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran populasi, yaitu jumlah karyawan perusahaan

$e$  = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan adalah sebanyak 5%.

Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 154 orang karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII. Pembagian jumlah sampel pada setiap unit kerja dilakukan dengan teknik *propotional random sampling* dengan rumus alokasi *propotional* sebagai berikut :

$$\boxed{ni = \frac{Ni}{N} . n}$$

Dimana :

$ni$  = Jumlah anggota sampel menurut stratum

$n$  = Jumlah anggota sampel seluruhnya

$Ni$  = Jumlah anggota populasi menurut stratum

$N$  = Jumlah anggota populasi seluruhnya

Jumlah sampel pada setiap unit kerja di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung berdasarkan perhitungan rumus pada halaman 60 adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Pembagian Sampel**

NO	UNIT KERJA	RUMUS	JUMLAH SAMPEL
1.	Bagian Akuntansi	$\frac{24}{250} \cdot 154 = 14,78 \sim 15$	15
2.	Bagian Hukum & Umum	$\frac{63}{250} \cdot 154 = 38,81 \sim 39$	39
3.	Bagian Keuangan	$\frac{13}{250} \cdot 154 = 8,01 \sim 8$	8
4.	Bagian Optimalisasi Aset & Pengembangan	$\frac{16}{250} \cdot 154 = 9,85 \sim 10$	10
5.	Bagian Pemasaran	$\frac{18}{250} \cdot 154 = 11,09 \sim 11$	11
6.	Bagian Pengadaan Barang & Jasa	$\frac{13}{250} \cdot 154 = 8,01 \sim 8$	8
7.	Bagian Perencanaan & Pengendalian SDM	$\frac{15}{250} \cdot 154 = 9,24 \sim 9$	9
8.	Bagian Sekretaris Perusahaan	$\frac{23}{250} \cdot 154 = 14,17 \sim 14$	14
9	Bagian Satuan Pengawasan Intern	$\frac{22}{250} \cdot 154 = 13,55 \sim 14$	14
10.	Bagian Tanaman	$\frac{15}{250} \cdot 154 = 9,24 \sim 9$	9
11.	Bagian Teknik & Pengolahan	$\frac{15}{250} \cdot 154 = 9,24 \sim 9$	9
12.	Bagian Teknologi Informasi	$\frac{13}{250} \cdot 154 = 8,01 \sim 8$	8
<b>JUMLAH</b>			<b>154</b>

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan yaitu didapat dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian, teknik pengumpulan data dengan *field research* (penelitian lapangan) guna untuk mendapatkan data primer yang diperoleh dari perusahaan tempat dilakukannya penelitian dan teknik pengumpulan data *library research* (penelitian kepustakaan) guna untuk mendapatkan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, penelitian terdahulu, internet dan lain-lain. Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara pengamatan atau survey langsung di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini yaitu untuk memperoleh data yang akurat, dengan metode yang dipakai adalah sebagai berikut :

- A. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan bentuk komunikasi secara lisan yang berbentuk tanya jawab kepada pihak perusahaan guna untuk mendapatkan informasi mengenai keadaan pada suatu perusahaan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan yang diajukan kepada staf sumber daya manusia Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
- B. Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di Kantor Pusat PT.

Perkebunan Nusantara VIII Bandung dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.

- C. Kuesioner (angket), yaitu pengumpulan data dengan cara memberi daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis dan menyebarkan kuesioner (angket) tersebut dengan pilihan jawaban yang telah disediakan. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada responden dengan menggunakan daftar pernyataan mengenai motivasi kerja, budaya organisasi dan *employee engagement*.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari :

1. Sejarah, literatur dan profil Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
2. Buku-buku yang berhubungan dengan topik penelitian.
3. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik yang diteliti.
4. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah karya tulis atau berbagai bahan bacaan dan literature yang berhubungan dan sesuai dengan pembahasan pada penelitian ini.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut

variabel penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung dari jumlah variabel penelitian yang digunakan untuk diteliti. Selain itu instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen atau suatu alat ukur dapat menunjukkan ketepatan dan kesesuaian. Menurut Sugiyono (2013:121) “Instumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen itu valid ataukah tidak valid, hal tersebut dapat diketahui dengan mengkorelasikan skor ordinal dari setiap item pernyataan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien tersebut positif maka item tersebut dinyatakan valid sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dihapus dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan.

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat dikatakan tepat. Metode korelasi yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah korelasi *pearson product moment* sebagai berikut :

1. Mendefinisikan secara operasional konsep yang diukur.
2. Melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden.
3. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
4. Menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product person* yaitu :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel
- $\sum X$  = Jumlah skor item
- $\sum Y$  = Jumlah total skor jawaban
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban
- $\sum XY$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai standar maka pernyataan tersebut valid

(signifikan) tetapi jika angka korelasi yang diperoleh lebih kecil dari pada nilai standar maka pernyataan tersebut tidak valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji keandalan sebuah instrumen yang dilakukan untuk memastikan apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak. Reliabel adalah jika instrumen tersebut diuji berulang-ulang pada tempat dan waktu yang berbeda tetapi hasilnya akan sama menurut Sugiyono (2014:182) “Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama” sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006:154) menyatakan “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”.

Untuk menguji reliabilitasnya digunakan metode (*split half*), item-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. Korelasikan jumlah skor pernyataan ganjil dengan skor pernyataan genap, dengan korelasi *pearson product moment* dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{AB}$  = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum B^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila nilai korelasi 0,7 atau lebih maka dapat dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, tetapi sebaliknya jika nilai korelasi dibawah 0,7 maka dapat dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus *Spearman Brown* yaitu :

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$rb$  = Korelasi product moment atau belahan pertama dan belahan kedua batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah didapat nilai reliabilitas instrumen ( $r$  hitung), maka nilai tersebut di bandingkan dengan  $r$  tabel jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut :

Bila  $r$  hitung  $\geq$   $r$  tabel maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Bila  $r$  hitung  $\leq$   $r$  tabel maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu cara yang dipakai dalam menganalisis data dalam suatu penelitian. Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian

ini yaitu menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif yang dapat membantu dalam mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data yang diteliti.

### **3.6.1 Metode analisis**

Proses analisis pengolahan data yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Memberikan kuesioner pada responden, yaitu sejumlah sampel yang telah ditentukan.
2. Mengumpulkan hasil jawaban kuesioner dari responden.
3. Mengelompokkan data berdasarkan jawaban dari responden.
4. Data yang berasal dari kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif.
5. Jawaban yang diperoleh dari responden disajikan dalam tabel distribusi.

Untuk penilaian jawaban dari responden terhadap pernyataan yang diberikan akan diukur menggunakan skala *likert* yaitu tipe skala yang dicetuskan oleh Rensis Likert yang digunakan untuk mengukur sifat, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan. Skala *likert* ini berhubungan dengan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu misalnya setuju tidak setuju, baik tidak baik, sesuai tidak sesuai. Berikut ini jawaban yang disediakan dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert* yaitu dengan cara memberikan

pilihan jawaban dengan memberikan nilai pada masing-masing pilihan jawaban, pemberian pilihan jawaban dan nilai adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Pemberian Nilai Untuk Pilihan Jawaban Kuesioner**

Jawaban	Simbol	Nilai
Sangat Sesuai	SS	5
Sesuai	S	4
Kurang Sesuai	KS	3
Tidak Sesuai	TS	2
Sangat Tidak Sesuai	STS	1

Tabel 3.3 diatas yaitu untuk mengetahui nilai dari setiap pernyataan yang ada pada kuesioner. Nilai yang diperoleh dari hasil jawaban responden pada kuesioner kemudian dihitung untuk mengetahui adakah hubungan dari setiap variabel yang diteliti dan tingkat pengaruh dari setiap variabel yang diteliti.

### **3.6.2 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan analisis yang paling mendasar untuk menggambarkan keadaan data secara umum. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang didalamnya terdapat item-item pernyataan dari variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori : sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, sangat tidak baik. Untuk menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban

kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Berikut adalah cara perhitungannya :

$$\Sigma p = \frac{\Sigma \text{Jawaban kuesioner}}{\Sigma \text{pernyataan} \times \Sigma \text{responden}} = \text{skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$r = \frac{ST-SR}{K} \quad r = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Keterangan :

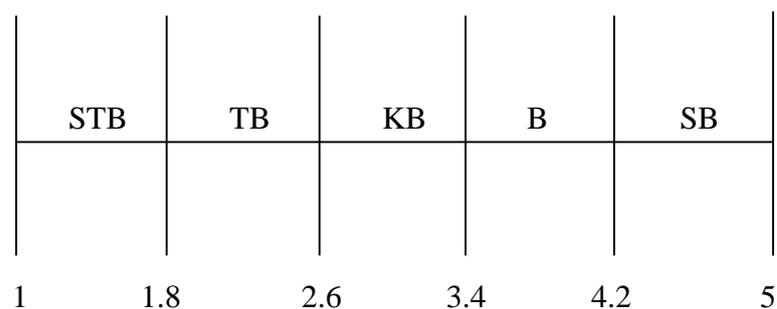
r = Rentang/skala

ST = Skor jawaban tertinggi

SR = Skor jawaban terendah

K = Kategori

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

Keterangan :

STB = Sangat Tidak Baik

TB = Tidak Baik

KB = Kurang Baik

B = Baik

SB = Sangat Baik

### 3.6.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu proses penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2013:54). Dalam menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut :

#### 3.6.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja ( X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap *employee engagement* (Y). Menurut Sugiyono (2013:13) “analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen”. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen yaitu *employee engagement*
- $\alpha$  = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X1 = Variabel bebas yaitu motivasi kerja
- X2 = Variabel bebas yaitu budaya organisasi
- e = Standar error

### 3.6.3.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X1 (motivasi kerja), X2 (budaya organisasi) dengan variabel Y (*employee engagement*) secara bersamaan. Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r = \frac{JK_{\text{regresi}}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi berganda

JK<sub>regresi</sub> = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total korelasi

Untuk mencari JK<sub>regresi</sub> dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$JK_{\text{regresi}} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana :

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \qquad \sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari  $\sum Y^2$  menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dengan ketentuan sebagai berikut :

$r = -1$  artinya terdapat hubungan negatif antara variabel X dan Y

$r = 0$  artinya terdapat hubungan korelasi

$r = 1$  artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y

Untuk melihat hubungan/korelasi, penulis menggunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:184) seperti berikut :

**Tabel 3.4**  
**Koefisien Korelasi dan Taksirannya**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Tinggi
0,80 - 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2013:184)

### 3.6.3.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh pemberian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* secara simultan dan parsial. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui :

#### 1. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Pengujian ini menggunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a.  $H_0 : \beta_1, \beta_2 < 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement*.

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \geq 0$ , artinya terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement*.

- b. Menentukan tingkat signifikan, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) =  $n - k - 1$ , untuk mengetahui daerah  $F_{\text{tabel}}$  sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
- c. Menghitung nilai  $F_{\text{hitung}}$  untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

$k$  = Banyaknya variabel bebas

$n$  = Jumlah anggota sampel

$F = F_{\text{hitung}}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$  ( $n - k - 1$ ) derajat kebebasan.

- d. Dari perhitungan tersebut maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang ( $K$ ) dan dk penyebut ( $n - k - 1$ ) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}} \rightarrow H_1$  diterima (signifikan)

Terima  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} \rightarrow H_1$  ditolak (tidak signifikan)

#### 1. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Apakah hubungan terdapat saling

mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

- a.  $H_0 : \beta_1 < 0$ , Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement*
- b.  $H_1 : \beta_1 \geq 0$ , Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement*
- c.  $H_0 : \beta_2 < 0$ , Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement*
- d.  $H_1 : \beta_2 \geq 0$ , Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement*

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$n$  = jumlah sampel

$r$  = nilai korelasi parsial

selanjutnya hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

### 3.6.3.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, nilai  $R^2$  adalah nilai nol atau satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

#### 1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  (variabel independen) terhadap  $Y$  (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

$r^2$  = kuadrat dari koefisien ganda

#### 2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) secara parsial, dengan rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial sebagai berikut :

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

$B$  = Beta (nilai standarized coefficients)

Zero order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

KD = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

KD = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

### **3.7 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis disertai dengan pilihan jawaban yang diberikan kepada responden. Rancangan kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup agar responden dapat menjawab dengan mudah dan nyaman. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *likert scale*, dimana setiap pernyataan akan diberikan bobot nilai dengan kriteria pilihan jawaban sebagai berikut :

1. Sangat Sesuai (SS) dengan bobot nilai 5.
2. Sesuai (S) dengan bobot nilai 4.
3. Kurang Sesuai (KS) dengan bobot nilai 3.
4. Tidak Sesuai (TS) dengan bobot nilai 4.
5. Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan bobot nilai 1.

### **3.8 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Lokasi yang menjadi tempat penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Jalan Sindangsirna No. 4 Bandung, Jawa Barat. Waktu penelitian dimulai pada tanggal 2 oktober 2017.