

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan**

Menurut Sugiyono (2017:2) yang dimaksud dengan metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada di PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya. Penelitian ini bersifat deskriptif karena mendeskripsikan masalah-masalah yang berhubungan dengan *employee engagement*, motivasi kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan metode penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian apakah adanya pengaruh dari *employee engagement*, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:64), maka dapat dirumuskan disini bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat serta nilai dari orang lain, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh *employee engagement*, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya. Maka variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel ( $X_1$ ) yaitu Employee Engagement dan ( $X_2$ ) yaitu Motivasi Kerja, Komitmen Kerja ( $X_3$ ) terhadap (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Variabel-variabel tersebut dioperasionalisasikan berdasarkan dimensi, indikator, dan skala penelitian.

### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas/independen adalah *Employee Engagement* ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Komitmen Kerja ( $X_3$ ) dan yang menjadi variabel terikat/dependen adalah kinerja karyawan (Y).

#### 1. Variabel Bebas/Independen Variabel

##### a. *Employee Engagement* ( $X_1$ )

Schaufeli and Bakker (2017:74) mengemukakan bahwa *Employee engagement can defined as a unique positive, fulfilling, work related state of mind that is characterized by Vigor, dedication and absorption*. Artinya, keterlibatan karyawan dapat didefinisikan sebagai sikap positif, penuh makna, dan motivasi yang tinggi pada anggota organisasi terhadap pekerjaan yang dikarakteristikan dengan vigor (tingkatan energi yang tinggi, keinginan berusaha yang kuat), dedication (antusias terhadap pekerjaan, pengabdian pada cita-cita), dan absorption (konsentrasi yang

penuh pada pekerjaan) .

b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Pengertian Motivasi kerja menurut Yohanes Susanto (2017:49) adalah suatu kekuatan dan daya dorong yang dimiliki seseorang untuk menimbulkan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai tujuan.

c. Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

Robbins dan Judge (2017:63) mengemukakan bahwa *organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization.* Artinya komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2. Variabel Terikat / Dependen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja menurut Emron Edison dkk (2016:190) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, dimensi variabel, indikator variabel dan skala variabel. Tujuan dari operasionalisasi variabel adalah agar variabel-variabel penelitian bisa diukur serta menjadi dasar bagi peneliti dalam menyusun instrumen penelitian (berupa kuisisioner). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan dikaji

yaitu *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Ordinal. Tabel 3.1 akan menjelaskan secara rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini.

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

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Ukuran	Skala	Item
<p><b>Employee Engagement XI</b></p> <p><i>Employee engagement can defined as a unique positive, fulfilling, work related state of mind that is characterized by Vigor, dedication and absorption.</i></p> <p>Artinya, keterlibatan karyawan dapat didefinisikan sebagai sikap positif, penuh makna, dan motivasi yang tinggi pada anggota organisasi terhadap pekerjaan yang dikarakteristikan dengan vigor (tingkatan energi yang tinggi, keinginan berusaha yang kuat), dedication (antusias terhadap pekerjaan, pengabdian pada cita-cita), dan absorption (konsentrasi yang penuh pada pekerjaan) .</p> <p><b>Schaufeli dan</b></p>	<b>1. Vigor</b>	1) Mengerti apa yang perusahaan harapkan dan sebaliknya	<b>Ordinal</b>	<b>1</b>
		2) Fasilitas dan Peralatan yang layak dari Perusahaan	<b>Ordinal</b>	<b>2</b>
		3) Memperoleh Kesempatan yang sama dari Perusahaan	<b>Ordinal</b>	<b>3</b>
		4) Fasilitas dan Sarana Pengembangan diri yang sama dari Perusahaan	<b>Ordinal</b>	<b>4</b>
	<b>2. Dedication</b>	1) Pemberian Apresiasi atas prestasi karyawan	<b>Ordinal</b>	<b>5</b>
		2) Pengertian atasan dengan bawahannya	<b>Ordinal</b>	<b>6</b>
		3) Dorongan perusahaan untuk aktif dan berprestasi	<b>Ordinal</b>	<b>7</b>
	<b>3. Absorbtion</b>	1) Ikut dilibatkan dalam Pengambilan Keputusan	<b>Ordinal</b>	<b>8</b>
		2) Pemahaman Visi dan Misi Perusahaan	<b>Ordinal</b>	<b>9</b>
		3) Hubungan antara	<b>Ordinal</b>	<b>10</b>

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Ukuran	Skala	Item
<b>Bakker (2017:74)</b>		rekan kerja		
<b>Variabel X<sub>2</sub> Motivasi Kerja</b>  Motivasi kerja adalah suatu kekuatan dan daya dorong yang dimiliki seseorang untuk menimbulkan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai tujuan.  <b>Yohanes Susanto (2017:49)</b>	<b>1. Kebutuhan untuk berprestasi</b>	1) Dorongan untuk mencapai target kerja yangdicapai	<b>Ordinal</b>	<b>1</b>
		2) Dorongan untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik	<b>Ordinal</b>	<b>2</b>
		3) Dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan	<b>Ordinal</b>	<b>3</b>
		4) Dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan	<b>Ordinal</b>	<b>4</b>
	<b>2. Kebutuhan untuk berafiliasi</b>	1) Dorongan untuk berinterkasi dengan atasan dan rekan kerja	<b>Ordinal</b>	<b>5</b>
		2) Dorongan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja	<b>Ordinal</b>	<b>6</b>
		3) Dorongan untuk berkomunikasi dengan pihak perusahaan lain	<b>Ordinal</b>	<b>7</b>
	<b>3. Kebutuhan untuk berkuasa</b>	1) Dorongan untuk menjadi pemimpin tim kerja	<b>Ordinal</b>	<b>8</b>
		2) Dorongan untuk menjadi yang lebih terdepan dari pegawai lain	<b>Ordinal</b>	<b>9</b>
		3) Dorongan keinginan untuk di kompensasi yang lebih tinggi	<b>Ordinal</b>	<b>10</b>
<b>Variabel Komitmen Organisasi (X3)</b>	<b>1. Komitmen Afektif</b>	1. Memiliki rasa senang atau tidak pada saat bekerja	<b>Ordinal</b>	<b>1</b>
		2. Memiliki rasa keterikatan terhadap	<b>Ordinal</b>	<b>2</b>

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Ukuran	Skala	Item	
<p><i>Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization.</i> Artinya komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.</p> <p><b>Robbins dan Judge (2017:63)</b></p>		perusahaan			
			3. Kesiapan menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan	<b>Ordinal</b>	<b>3</b>
	<b>2. Komitmen Kelanjutan</b>		1. Memiliki kesempatan kerja yang lebih baik diluar organisasi	<b>Ordinal</b>	<b>4</b>
			2. Memiliki keinginan keluar dari organisasi	<b>Ordinal</b>	<b>5</b>
			3. Memiliki kesempatan meninggalkan organisasi	<b>Ordinal</b>	<b>6</b>
			4. Konsekuensi meninggalkan atau tidak meninggalkan perusahaan	<b>Ordinal</b>	<b>7</b>
	<b>3. Komitmen Normatif</b>		1. Memiliki kemudahan untuk berpindah dari perusahaan	<b>Ordinal</b>	<b>8</b>
			2. Kesiapan untuk loyal terhadap organisasi	<b>Ordinal</b>	<b>9</b>
			3. Kesiapan untuk bertanggung jawab kepada perusahaan	<b>Ordinal</b>	<b>10</b>
	<p><b>Kinerja Karyawan</b></p> <p>Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.</p> <p><b>Edison dkk (2016:190)</b></p>	<b>1. Target</b>	1) Mengerjakan sesuai target dan standar	<b>Ordinal</b>	<b>3</b>
			2) Mandiri dan mampu mengatasi pekerjaan	<b>Ordinal</b>	<b>5</b>
			3) Bertanggung jawab atas beban dan target pekerjaan	<b>Ordinal</b>	<b>6</b>
<b>2. Kualitas</b>			1) Mengerjakan pekerjaan dengan teliti	<b>Ordinal</b>	<b>1</b>
			2) Mengerjakan sesuai target dan standar	<b>Ordinal</b>	<b>2</b>
			3) Berperan aktif memberikan inovasi baru bagi perusahaan	<b>Ordinal</b>	<b>7</b>

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Ukuran	Skala	Item
	<b>3. Waktu</b>	1) Menyelesaikan sesuai target yang telah ditetapkan	<b>Ordinal</b>	<b>4</b>
		2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	<b>Ordinal</b>	<b>8</b>
	<b>4. Taat Asas</b>	1) Melakukan pekerjaan dengan efektif	<b>Ordinal</b>	<b>9</b>
		2) Melakukan pekerjaan dengan baik tanpa atau dengan pengawasan	<b>Ordinal</b>	<b>10</b>

Sumber : Data diolah oleh penulis (2021)

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya yang bertempat di Jalan Jaksa Naranata No.1, Kelurahan Baleendah, Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung berjumlah 118 orang.

### 3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* (Sugiyono, 2017). Sementara itu untuk lebih terperinci dalam pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus perhitungan *Isaac* dan *Michael* (Sugiyono, 2017) sebagai berikut.

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Diketahui :

$s$  = Ukuran Sample

$\lambda^2$  dengan  $dk=1$ , taraf kesalahan 1%, 5%, 10%

$d$  = 0,05

$P = Q = 0,5$

Berdasarkan rumus sehingga diperoleh jumlah sebagai berikut:

$$s = \frac{3,841 \times 118 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2(118 - 1) + 3,841 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$s = \frac{113,3}{1,3}$$

$$s = 87,1$$

$s$  = dibulatkan menjadi 88 pegawai

Pada perhitungan rumus di atas, maka dapat ditentukan jumlah sampel dalam pengumpulan data primer yaitu dilakukan terhadap 88 pegawai PT PLN (Persero)

UP3 Majalaya, dibawah ini merupakan penjelasan mengenai sampel yang digunakan:

**Tabel 3.2**  
**Populasi Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya**

No	Jenjang Jabatan	Populasi	Sampel
1.	Analyst Kinerja	8	6
2.	Analyst Pelaksana	1	1
3.	Analyst Transaksi Energi	1	1
4.	Assistant Analyst	8	6
5.	Assistant Engineer	11	8
6.	Assistant Officer	2	1
7.	Engineer	3	2
8.	Junior Analyst	2	1
9.	Junior Engineer	8	6
10.	Junior Officer	3	2
11.	Junior Operator	7	5
12.	Junior Technician	13	10
13.	Manager Bagian	6	5
14.	Manager Unit Layanan	6	5
15.	Manager Unit Pelaksana	1	1
16.	Pejabat Pelaksana	8	6
17.	Supervisor Bidang	30	22
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>88</b>

**Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya Juli 2021**

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Tenik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian ini adalah :

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak

manajemen perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya yang berlokasi di Jalan Jaksa Naranata no 1, Kelurahan Baleendah, Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung. Untuk memperoleh data primer menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Yaitu Komunikasi secara langsung dengan pihak perusahaan dan pihak lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti dengan cara Tanya jawab. Dengan wawancara ini penulis ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti di PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya .

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan alat utama yang digunakan dalam penelitian ini dan disebarkan dengan pernyataan yang telah disusun. Dalam penyebaran Kuisisioner, pengajuan sejumlah pernyataan yang telah disertai dengan alternatif jawaban.

2. Data Sekunder

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literature-literature, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.
- b. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik

permasalahan yang diteliti.

- c. Internet, dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal makalah ataupun karya tulis.

### **3.5 Metode Analisis**

Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Sugiyono (2017:147) analisis data adalah Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif, yaitu 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.

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2017: 53) penelitian deskriptif adalah “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.” Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian.

Penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero)

UP3 Majalaya. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Untuk pengolahan data dari hasil angket maka penulisan menggunakan metode skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Skala likert yang diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan titik tolak untuk menyusun instrument yang berupa pernyataan. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai skor mulai dari angka 5-4-3-2-1. Berikut adalah kriteria penilaian yang digunakan pada skala likert dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban dari pertanyaan alternatif.

**Tabel 3.3**  
**Bobot Skor Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Simbol</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber : Sugiyono (2017:94)**

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Mengacu kepada ketentuan tersebut ditabulasikan untuk menghitung validasi dan realibilitas. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-rata dengan menggunakan rumus:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

1. Indeks Minimum : 1
2. Indeks Maximum : 5
3. Interval :  $5 - 1 = 4$
4. Jarak Interval :  $(5-1) : 5 = 0,8$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Kategori Skala**

Skala	Kategori
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

**Sumber : Sugiyono (2017:134)**

Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan penulis melihat kategori penilaian mengenai variabel yang di teliti.

1,00	1,80	2,60	3,40	4,20	5,00
Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	

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

### 3.5.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017: 55) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode

ini digunakan untuk menguji kebenaran dan hipotesis. Berikut adalah hipotesis penelitian yang akan di teliti :

1. Seberapa besar pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya.
2. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya.
3. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya.
4. Seberapa besar pengaruh *Employee Engagement* , Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya

Dalam penelitian ini, ada beberapa metode statistik yang digunakan penulis seperti analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi.

### **3.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak atau tidak untuk dipakai dalam penelitian. Instrument penelitian disini yaitu berupa kuesioner.

#### **3.5.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrument yang valid berarti

alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:121).

Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien Korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Rumus korelasi adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = skor per item pertanyaan

Y = skor total

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah indeks validitasnya  $\geq 0,3$  dan jika koefisien korelasi *Product Moment*  $\geq r$  tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*  $> 0,30$  (Sugiyono 2017:133).

### 3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai reliabel atau tidak, reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Maksud dari reliabel adalah jika instrumen tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Menurut (Sugiyono, 2017:182), bahwa “reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dengan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Rumus reliabilitas sebagai berikut:

$$R = \alpha = \frac{n}{n-1} \left( \frac{S - \sum Si}{S} \right)$$

Keterangan:

R = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

n = Jumlah item

S = Varian skor keseluruhan

Si = Varian masing-masing item

Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* > dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel, begitupun sebaliknya jika *Alpha* < dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,7 maka tidak reliabel.

### 3.5.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menggunakan analisis yang digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel *Employee Engagement* ( $X_1$ ), *Komitmen Organisasi* ( $X_2$ ) dan *Motivasi Kerja* ( $X_3$ ) terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat ( Kinerja Karyawan)

a = Bilangan Kostanta

$b_1 b_2 b_3$  = Koefisien arah garis

$X_1$  = Variabel Bebas ( Employee Engagement)

$X_2$  = Variabel Bebas (Komitmen Kerja)

$X_3$  = Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

Untuk mendapat nilai a,  $b_1$  dan  $b_2$ , dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

$$\sum X_3 Y = a \sum X_3 + b_1 \sum X_1 X_3 + b_2 \sum X_2 X_3 + b_3 \sum X_3^2$$

Setelah a,  $b_1$  dan  $b_2$  dan  $b_3$  didapat, maka akan diperoleh persamaan Y.

### 3.5.3.4 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) menyatakan, “Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat”. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negative menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya.

Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik maka variabel lain akan turun. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Berganda

$JK_{regresi}$  = Jumlah Kuadrat

$\sum Y^2$  = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Untuk mencari  $JK_{regresi}$  dihitung dengan menggunakan rumus:

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

Dimana :

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

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

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

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

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan  $-1 < r < 1$  yaitu:

1. Apabila  $r = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1, X_2$  Y.
2. Apabila  $r = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.
3. Apabila  $r = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik.

Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Tafsiran Besarnya Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 1,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

**Sumber : Sugiyono (2017:184)**

### 3.5.3.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai R<sup>2</sup> adalah nilai nol dan Saturday. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

#### 1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>, (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = 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.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

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

Keterangan:

$\beta$  = Beta (nilai *standardized 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

### 3.6 Rancangan Kuesioner

Kuisisioner ini berisi pernyataan mengenai variabel *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pernyataan variabel berjumlah 40 yang terdiri dari *Employee Engagement* berjumlah 10 pernyataan, Komitmen Organisasi 10 Pertanyaan dan Motivasi Kerja berjumlah 10 pernyataan, dan Kinerja Karyawan 10 pernyataan. Kuisisioner ini bersifat tertutup dimana jawabannya dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.

### 3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian yaitu di PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya yang terletak di Jl. Jaksanaranata No 1, Baleendah, Kec. Baleendah, Kab Bandung, Jawa Barat 40258. Waktu penelitian yang dilakukan yaitu pada periode bulan Januari 2021 sampai dengan selesai.