

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Penelitian ini berbentuk kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif melalui survey, penelitian deskriptif dan verifikatif menurut penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak Sugiyono (2017:11).

Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti yakni meliputi *employee engagement*, *self efficacy* dan kinerja karyawan. Sedangkan metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

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

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi

Pegawai Pemerintah Kota Bandung yang terdiri atas beberapa variabel, masing-masing variabel akan dijelaskan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian ini beberapa variabel ditetapkan dengan sangat jelas sebelum memulai pengumpulan data. Variable penelitian tersebut berbentuk atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Variable yang diobservasi adalah variabel (independent) dan variable terkait (dependen) variabel bebas merupakan variable yang mempengaruhi atau menjadikan sebab perubahan atau timbulnya variable dependen (terkait).

Variable ini melibatkan tiga variable, yaitu *employee engagement* ( $X_1$ ), *Self efficacy* ( $X_2$ ), sebagai variable independent dan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variable dependen. Berikut ini adalah penjelasan mengenai variable dari masing- masing variable yaitu:

1. *Employee Engagement* ( $X_1$ )

*Employee engagement* adalah mereka yang secara psikologis hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja dan berfokus pada penyelesaian (Khan ,2018).

2. *Self Efficacy* ( $X_2$ )

Keyakinan manusia mengenai *self efficacy* diri mempengaruhi bentuk tindakan yang akan mereka pilih untuk dilakukan, sebanyak apa usaha yang akan mereka berikan kedalam aktifitas ini, selama apa mereka akan bertahan

menghadapi rintangan dan kegagalan, serta ketangguhan mereka mengikuti adanya kemunduran Bandura dalam (Flora Puspitaningsi, 2016).

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016:67)

#### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penarikan batasan yang menjelaskan ciri spesifik yang lebih substansial dari suatu konsep, tujuannya agar memudahkan peneliti untuk mendapatkan dan menjalankan data yang berasal dari para responden. Selain itu, operasionalisasi variabel berisi tentang aktivitas yang tujuannya untuk membagi variabel menjadi bagian bagian terkecil untuk mengetahui klasifikasi ukurannya. Operasionalisasi variabel merupakan cara penelitian untuk menata secara rinci hal-hal yang mencakup nama variabel, indikator, konsep, ukuran dan skala.

Penelitian ini berkaitan dengan pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung), terdapat 3 variabel yang akan peneliti gunakan untuk menetapkan dimensi variabel, untuk dikembangkan menjadi penunjuk dan menjadi beberapa pertanyaan ataupun pernyataan yang akan digunakan dalam penyusunan kuesioner. Dibawah ini merupakan rincian operasionalisasi variabel pada tabel 3.1.

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

| No | Variabel dan Variabel Definisi  | Dimensi                         | Indikator                           | Ukuran  | Skala   |
|----|---|---------------------------------|-------------------------------------|---|---------|
| 1. | <p align="center"><b>Employee Engagement (X<sub>1</sub>)</b></p> <p><i>Employee engagement</i> adalah mereka yang secara psikologis hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja dan berfokus pada penyelesaian.</p> <p align="right">Khan (2018)</p> | <i>Vigor</i><br>(Semangat)      | Peningkatan kadar <i>energy</i>     | Tingkat kadar <i>energy</i> karyawan dalam bekerja.               | Ordinal |
|    |   |                                 | Ketahanan Mental                    | Tingkat ketahanan mental karyawan ketika bekerja.                 | Ordinal |
|    |   |                                 | Usaha yang kuat                     | Tingkat usaha yang kuat ketika karyawan bekerja.                  | Ordinal |
|    |   |                                 | Ketekunan dalam pekerjaan           | Tingkat ketekunan dalam pekerjaan ketika karyawan bekerja.        | Ordinal |
|    |   | <i>Absorption</i><br>(Situasi)  | Menyatu dan melebur dalam pekerjaan | Tingkat dari kebetahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. | Ordinal |
|    |   |                                 | Berkonsentrasi dan berfokus         | Tingkat dari berkonsentrasi ,berfokus ketika karyawan bekerja.    | Ordinal |
|    |   |                                 | Rasa senang terhadap pekerjaan      | Tingkat dari kebetahan karyawan dalam bekerja.                    | Ordinal |
|    |   |                                 | Merasa terikat dengan pekerjaan     | Tingkat dari pekerjaan yang dikerjakan karyawan sangat bermakna.  | Ordinal |
|    |   | <i>Dedication</i><br>(Dedikasi) | Merasa bermakna dalam bekerja       | Tingkat bahwa pekerjaan yang dikerjakan karyawan sangat bermakna  | Ordinal |
|    |   |                                 | Antusiasme                          | Tingkat rasa antusias karyawan dalam bekerja                      | Ordinal |

| No | Variabel dan Variabel Definisi   | Dimensi                    | Indikator   | Ukuran  | Skala   |
|----|--|----------------------------|---|---|---------|
|    |  |                            | Kebanggaan  | Tingkat merasa bangga pada pekerjaan yang dilakukan karyawan.                     | Ordinal |
|    |  |                            | Tantangan   | Tingkat merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah tantangan.                   | Ordinal |
| 2. | <p><b>Self Efficacy (X2)</b></p> <p>Keyakinan manusia mengenai <i>self efficacy</i> diri mempengaruhi bentuk tindakan yang akan mereka pilih untuk dilakukan, sebanyak apa usaha yang akan mereka berikan kedalam aktifitas ini, selama apa mereka akan bertahan menghadapi rintangan dan kegagalan, serta ketangguhan mereka mengikuti adanya kemunduran.</p> <p>Bandura dalam Flora Puspitaningsi (2016)</p> | <i>Level (Tingkatan)</i>   | Yakin akan kemampuan dapat menyelesaikan tugas saat                   | Tingkat keyakinan karyawan dalam bekerja  | Ordinal |
|    |  |                            | Yakin ketika karyawan dalam bekerja.                                  | Menyelesaikan tugas.  | Ordinal |
|    |  |                            | Yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas.                | Tingkat keyakinan motivasi diri karyawan Menyelesaikan tugas                      | Ordinal |
|    |  |                            | Yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas.                                | Tingkat ketekunan dalam pekerjaan ketika karyawan bekerja.                        | Ordinal |
|    |  |                            | Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.     | Tingkat keyakinan karyawan mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.          | Ordinal |
|    |  | <i>Strength (Kekuatan)</i> | Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi kesulitan dan hambatan.          | Tingkat keyakinan karyawan bahwa dirinya mampu menghadapi kesulitan dan hambatan. | Ordinal |
|    |  |                            | Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range luas atau sempit. | Tingkat keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang                         | Ordinal |

| No | Variabel dan Variabel Definisi   | Dimensi                      | Indikator                                      | Ukuran  | Skala   |
|----|--|------------------------------|--|---|---------|
|    |  |                              |  | memiliki range luas dan sempit.   |         |
|    |  |                              | Keyakinan dalam mempertahankan perilaku        | Tingkat keyakinan karyawan dalam mempertahankan perilaku dalam bekerja.           | Ordinal |
|    |  | <i>Generality (Keumuman)</i> | Yakin dapat menyelesaikan tugas sesuai harapan | Tingkat menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan ketika bekerja.                 | Ordinal |
|    |  |                              | Yakin dapat berperilaku khusus saat bekerja    | Tingkat dalam berperilaku ketika dalam bekerja.                                   | Ordinal |
|    |  |                              | Yakin dan mampu berusaha keras                 | Tingkat dan mampu berusaha keras dalam bekerja.                                   | Ordinal |
| 3. | <p><b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p> <p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67)</p> | Kualitas kerja               | Kerapihan                                      | Tingkat kerapihan dalam pekerjaan.  | Ordinal |
|    |  |                              | Ketelitian                                     | Tingkat ketelitian dalam bekerja.   | Ordinal |
|    |  |                              | Kemampuan                                      | Tingkat kemampuan atau kesanggupan bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan. | Ordinal |
|    |  |                              | Kehandalan                                     | Tingkat kehandalan karyawan dalam melakukan pekerjaan                             | Ordinal |
|    |  | Kuantitas kerja              | Ketepatan waktu                                | Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya                 | Ordinal |
|    |  |                              | Hasil kerja                                    | Tingkat hasil kerja sesuai waktu yang ditentukan.                                 | Ordinal |
|    |  |                              | Kepuasan kerja                                 | Tingkat   | Ordinal |

| No | Variabel dan Variabel Definisi | Dimensi        | Indikator                                     | Ukuran   | Skala   |
|----|--------------------------------|----------------|---|--|---------|
|    |                                |                |   | kepuasan karyawan dalam pekerjaannya.                                |         |
|    |                                | Tanggung jawab | Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan | Tingkat rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan                | Ordinal |
|    |                                |                | Memfaatkan sarana prasarana                   | Tingkat tanggung jawab dalam pemanfaatan sarana dan prasarana        | Ordinal |
|    |                                | Kerja sama     | Jalinan kerjasama                             | Tingkat kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja. | Ordinal |
|    |                                | Inisiatif      | Kemandirian                                   | Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaannya                  | Ordinal |

### 3.3 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian tentu memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dan sampel ditetapkan sebagai tujuan agar penelitian mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dengan menggunakan sampel peneliti akan lebih mudah mengolah data. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu.

### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya (Sugiono 2017:80). Sedangkan menurut Silaen (2018:37), “Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi disebut juga *universum (universe)* yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati”. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subjek atau obyek itu. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yang berjumlah 30 orang.

### **3.3.2 Sampel Penelitian**

Sampel menurut Sugiyono (2017:81), yang mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dan jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Silaen (2018:87), “sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya.

Dalam penelitian ini seluruh anggota populasi diambil menjadi sampel, dikarekan subpopulasi kecil oleh karena itu sampel yang diambil harus sangat representatif. Khususnya dalam penelitian ini, sampel tersebut diambil dari populasi da presentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5% .

### **3.3.3 Teknik Sampling**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat teknik sampling yang

digunakan. Secara skematis, macam-macam teknik sampling menurut Sugiyono (2018:81-85) yaitu sebagai berikut :

1. *Probability Sampling*

*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2018:82). Teknik ini meliputi, *simple random sampling, propotionate stratified random sampling, dispropotionate stratified random sampling dan cluster sampling.*

2. *Nonprobability Sampling*

*Non probability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:84). Teknik ini meliputi, sampling sistematis, sampling kuota, sampling insidental, sampling *purposive*, sampling jenuh dan *snowball* sampling.

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability* sampling dengan pendekatan teknik sampling jenuh Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi *relative* kecil, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.yaitu teknik penentuan sampel digunakan karena jumlah populasi kecil, kurang dari 100.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan untuk cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan

yang diperoleh dalam penelitian. Sugiono (2017:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Terdapat beberapa Teknik dalam pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Pengumpulan sumber data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke lokasi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung sebagai tempat objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat.

Adapun teknik pengumpulan data yang diperoleh meliputi:

##### a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Wawancara dilakukan untuk memperoleh apa saja keluhan-keluhan dari karyawan ataupun permasalahan yang terjadi pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

##### b. Kuisisioner

Kuesioner adalah alat riset atau survei yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, bertujuan mendapatkan tanggapan dari kelompok orang terpilih daftar pertanyaan. Tujuannya untuk memperoleh

informasi-informasi yang relevan mengenai variabel-variabel penelitian yang akan diukur dalam penelitian ini. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian dan hasilnya akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik.

c. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

d. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan yang terdapat di perpustakaan, seperti mempelajari dokumen-dokumen, catatan maupun buku-buku referensi yang berhubungan dengan *employee engagement*, *self efficacy* dan kinerja karyawan selain itu, penelitian kepustakaan dilakukan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam pembuatan skripsi ini.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian Data sekunder dapat diperoleh dari:

- a. Sejarah, literatur dan profil Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik permasalahan yang diteliti.

### 3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan sesuatu penelitian. Jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel diteliti. Instrumen penelitian yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan atau pernyataan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dari populasi dalam penelitian.

Kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh kualitas instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah pertanyaan dan pernyataan dari kuesioner, uji instrumen terbagi dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang berfungsi untuk mengetahui apakah penelitian layak dipakai atau tidak. Uji instrumen tersebut diuji dengan menggunakan program aplikasi yang bernama SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) untuk mempermudah dalam hal mengolah data.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:125). Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengukur korelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *pearson product moment* menurut Sugiyono (2017:183) 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 :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi

$N$  : Jumlah responden

$\sum x$  : Jumlah hasil pengamatan variabel  $x$

$\sum y$  : Jumlah hasil pengamatan variabel  $y$

$\sum xy$  : Jumlah hasil pengamatan variabel  $x$  dan  $y$

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor  $x$

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor  $y$

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2017:215) sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total ( dinyatakan valid)

Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih dari 0,70 terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsisten atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2017:126). Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan ganjil dan total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganji dan kelompok genap dengan rumus :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Korelasi *pearson product moment*

$A$  = Variabel nomor ganjil

$B$  = Variabel nomor genap

$\sum A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$  = Jumlah kuadran total skor belahan genap

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

4. Hitung angka reabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *sprearman brown* sebagai berikut :

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

Dimana :

$r$  = Nilai reliabilitas

$r_b$  = Korelasi *pearson product method* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen ( $r_b$  hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya :

1. Bila  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Pada penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data dan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018:147).

Peneliti mengumpulkan data, salah satunya dengan menggunakan kuisioner, skala pengukuran di dalam kuisioner menggunakan skala *likert* yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018:93).

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dimana alternatif jawaban disediakan dengan lima pilihan dan diberikan skor dari masing-masing pilihan tersebut. Hal itu terdapat dalam tabel alternatif jawaban dengan skala *likert* sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban Dengan Skala *Likert***

| Alternatif Jawaban  | Bobot Nilai |
|---------------------|-------------|
| Sangat Setuju       | 5           |
| Setuju              | 4           |
| Netral              | 3           |
| Tidak Setuju        | 2           |
| Sangat Tidak Setuju | 1           |

Sumber: Sugiyono (2018)

Berdasarkan tabel 3.2 diatas, jawaban yang disediakan diberikan bobot nilai yang berfungsi untuk memudahkan responden untuk menjawab pertanyaan dari kuisioner. Pengisian jawaban kuisioner pun dilakukan dalam bentuk *checklist* disetiap kolom kuisioner.

### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2018:147).

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independent dan dependent yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan, jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut :

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar Skala =  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

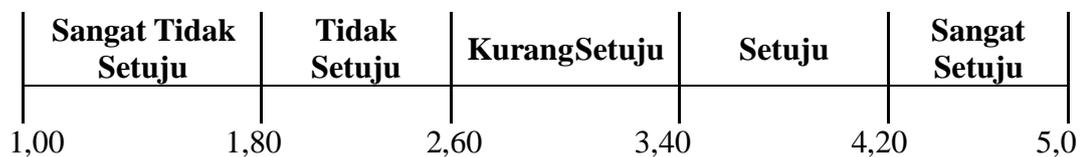
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

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

| <b>Interval</b> | <b>Kriteria</b>   |
|-----------------|-------------------|
| 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)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum garis kontinum dapat di lihat pada gambar 3.1 :



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

### 3.6.2 Analisis Vertikatif

Metode analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik untuk menjawab rumusan masalah, Sugiyono (2017: 63) mengatakan bahwa analisis verifikatif merupakan penelitian yang tujuannya untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda (simultan) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### 3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* ( $X_1$ ),

dan *self efficacy* ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  : variabel terkait (kinerja karyawan)

$a$  : bilangan konstanta

$X_1$  : variabel bebas (*employee engagement*)

$X_2$  : variabel bebas (*self efficacy*)

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  : besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel.

$e$  : resual atau *predictor error*

### 3.6.4 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur keterikatan dengan antar variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ).

Adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut :

$$r = \sqrt{\frac{JK_{regresi}}{\sum y^2}}$$

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi berganda

$JK_{reg}$  = jumlah kuadrat regresi

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat total korelasi

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

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

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 :

$$\sum Y_2 = \frac{\sum Y_2 - ((+)^2)}{n}$$

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

Apabila  $r = 1$ . artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel  $Y$ .

Apabila  $r = -1$ . artinya terdapat hubungan antara variabel *negative*.

Apabila  $r = 0$ , artinya 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 adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

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

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,000-0,199        | Sangat Lemah     |
| 0,200-0,399        | Lemah            |
| 0,400-0,599        | Sedang           |
| 0,600-0,799        | Kuat             |
| 0,800-0,999        | Sangat Kuat      |

Sumber: Sugiyono (2017:184)

### 3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel  $X$  terhadap variable  $Y$ . nilai  $r^2$  adalah nilai 0 dan 1. Nilai yang

mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat presentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) dan variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi parsial dan simultan dengan rumus sebagai berikut :

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Analisis koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) dan variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan

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

Keterangan :

$Kd$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = kuadrat koefisien korelasi berganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) dan *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial :

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

Keterangan :

$\beta$  = Beta (*standardized coefficients value*)

*Zero Order* = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

$Kd = 0$ , berarti variabel X terhadap Y lemah

$Kd = 1$ , berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

### **3.7 Rancangan Kuisisioner**

Kuisisioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pertanyaan. Penyusunan kuisisioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuisisioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel *employee engagement*, *self efficacy* dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.

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

#### **a. Tempat Penelitian**

Tempat pelaksanaan penelitian ini bertempat di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dengan alamat JL.Wastukencana Blk. No.5, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung .

#### **b. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini di laksanakan dalam waktu bulan terhitung dari bulan november 2021 hingga september 2022 dilihat dalam bagan chart seperti berikut:



