

## **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 (2018:11).

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*, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh *Employee Engagement* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN UP3 Banten Utara.

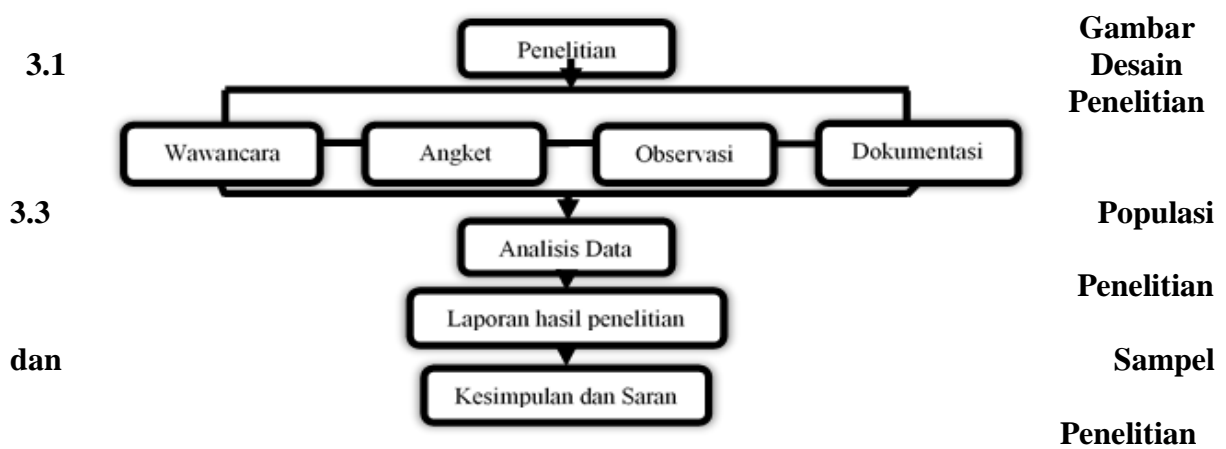
#### **3.2 Variabel Penelitian dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas untuk kepuasan kerja karyawan di PT PLN UP3 Banten Utara adalah *employee engagement* (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y).

##### **3.2.2 Desain Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang ditunjang dan didasari dengan pengkajian pustaka atau studi literatur dari beberapa sumber seperti jurnal dan buku. Studi lain yang dapat dilakukan adalah pengkajian secara praktis dan imperik yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan kemudian data tersebut diolah. Desain penelitian dari variabel yang akan diteliti berdasarkan model yang dijadikan desain penelitian yang merupakan rancangan atau cara untuk melaksanakan penelitian dalam rangka untuk memperoleh data yang dibutuhkan.



### 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 mempelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya (Sugiono 2018:80). 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 subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini, besarnya populasi jumlah karyawan PT. PLN Persero UP3 Banten Utara yaitu 128.

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2018:81), 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, dikarenakan subpopulasi kecil oleh karena itu sampel yang diambil harus sangat representatif. Khususnya dalam penelitian ini, sampel tersebut diambil dari populasi dari presentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5%. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 128 respondendengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2018:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

Keterangan :

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir.

Dalam penelitian ini diketahui  $N$  sebesar 128,  $e$  ditetapkan sebesar 5% jadi jumlah minimum sampel yang di ambil oleh peneliti adalah sebesar :

$$n = \frac{128}{1 + 128 (0,05)^2} = 96,96$$

Jadi, jumlah minimal sampel yang di ambil sebesar 96,96 yang dibulatkan menjadi 97 sampel.

### **3.3.3 Teknik Sampling**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat teknik sampling yang 100 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 (2018:85) 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.

## **1.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel**

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Persero UP3 Banten Utara yang terdiri atas beberapa variabel, masing-masing variabel akan dijelaskan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

### 3.4.1 Definisi Variabel

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* ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), sebagai variable independent dan kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variable dependen. Berikut ini adalah penjelasan mengenai variable dari masing- masing variable yaitu:

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

*Employee engagement as those who are involved in, enthusiastic about and committed to their work and workplace.* Yang artinya *employee engagement* sebagai keterlibatan, rasa antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat kerja. (Barbara Impetori, 2018).

#### 2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Robbins (2018:22)

#### 3. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan 'tingkatan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan Kepuasan

dan rasa senang kepada karyawan'. Aspek kepuasan karyawan diantaranya: pekerja sendiri, upah, supervisi, *work group*, dan *work condition*. (Hackman & Oldham 2018)

### 3.4.2 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 *motivasi kerja* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN Persero UP3 Banten Utara, 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**

No	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
1	<p><i>Employee Engagement</i> (X<sub>1</sub>)</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>Barbara Impetori (2018)</p>	1. <i>Vigor</i> (Semangat)	a. Peningkatan kadar energy	Tingkat kadar energy karyawan dalam bekerja.	Ordinal	1
			b. Ketahanan Mental	Tingkat ketahanan mental karyawan ketika bekerja.	Ordinal	2
			c. Usaha yang kuat	Tingkat usaha yang kuat ketika karyawan bekerja.	Ordinal	3
			d. Ketekunan dalam pekerjaan	Tingkat ketekunan dalam pekerjaan ketika bekerja.	Ordinal	4
			e. kegigihan dalam pekerjaan	Tingkat kegigihan dalam pekerjaan ketika bekerja.	Ordinal	5
		2. <i>Absorption</i> (Situasi)	a. Menyatu dan melebur dalam pekerjaan	Tingkat dari ketahanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	Ordinal	1

No	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			b. Berkonsentrasi dan berfokus	Tingkat dari berkonsentrasi ,berfocus ketika bekerja.	Ordinal	2
			c. Rasa senang terhadap pekerjaan	Tingkat dari kebetahan karyawan dalam bekerja	Ordinal	3
			d. Rasa menikmati pekerjaan	Tingkat menikmati pekerjaan saat bekerja	Ordinal	4
			e. Merasa terikat dengan pekerjaan	Tingkat dari pekerjaan yang dikerjakan karyawan sangat bermakna.	Ordinal	5
		3. <i>Dedication</i> (Dedikasi)	a. Merasa bermakna dalam bekerja	Tingkat bahwa pekerjaan yang dikerjakan karyawan sangat bermakna	Ordinal	1
			b. Antusiasme	Tingkat rasa antusias karyawan dalam bekerja	Ordinal	2
			c. Kebanggaan	Tingkat merasa bangga pada pekerjaan yang dilakukan karyawan.	Ordinal	3
			d. Tantangan dalam bekerja	Tingkat merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah tantangan.	Ordinal	4
			e. pengorbanan dalam bekerja	Tingkat pengorbanan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	5
			2	<b>Motivasi Kerja (X2)</b> “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan” Robbins (2018)	1. <i>Need for Achievement</i> (Kebutuhan akan prestasi)	a. Antusias untuk berprestasi tinggi
b. Mengembangkan kreativitas	Tingkat mengembangkan kreativitas	Ordinal				2
c. Dorongan untuk mencapai target kerja	Tingkat dorongan untuk mencapai target kerja	Ordinal				3
d. Keberanian untuk mengambil risiko.	Tingkat keberanian untuk mengambil risiko dalam pekerjaan	Ordinal				4
e. Rasa melakukan yang terbaik dalam kerjasama.	Tingkat kerjasama antar pegawai.	Ordinal				5
2. <i>Need for Affiliation</i> (Kebutuhan akan afiliasi)	a. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting	Tingkat perasaan dihormati			Ordinal	1
	b. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja	Tingkat perasaan diterima oleh lingkungan kerja			Ordinal	2
	c. Keterbukaan	Tingkat keterbukaan antar pegawai			Ordinal	3
	d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.	Tingkat perasaan untuk ikut serta.			Ordinal	4

No	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			e. Kedekatan antar pegawai.	tingkat kedekatan antar pegawai	Ordinal	5
		3. <i>Need for Power</i> (Kebutuhan akan kekuasaan)	a. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.	Tingkat mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Ordinal	1
			b. Memiliki kedudukan yang terbaik	Tingkat kedudukan yang terbaik .	Ordinal	2
			c. Kebebasan	Tingkat kebebasan dalam bekerja.	Ordinal	3
			d. Dorongan untuk mempengaruhi orang lain	Tingkat dorongan untuk mempengaruhi orang lain .	Ordinal	4
			e. Kepercayaan	tingkat kepercayaan dari perusahaan.	Ordinal	5
3	<p><b>Kepuasan Kerja Karyawan Y</b></p> <p>kepuasan kerja merupakan tingkatan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan Kepuasan dan rasa senang kepada karyawan'. Aspek kepuasan karyawan diantaranya: pekerja sendiri, upah, supervisi, <i>work group</i>, dan <i>work condition</i>.</p> <p>Hackman &amp; Oldham (2016)</p>	1. Pekerja sendiri	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam pekerjaan.	Ordinal	1
			b. Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam bekerja.	Ordinal	2
			c. Kemampuan	Tingkat kemampuan atau kesanggupan bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan.	Ordinal	3
			d. Kehandalan	Tingkat kehandalan karyawan dalam melakukan pekerjaan.	Ordinal	4
			e. Ontime dalam pekerjaan	Tingkat ketepatan.	Ordinal	5
		2. Upah	a. Rate salary	Tingkat gaji yang didapat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	Ordinal	1
			b. Kepuasan uang lembur		Ordinal	2
			c. Insentif hasil kerja	Tingkat hasil kerja sesuai insentif yang diberikan	Ordinal	3
			d. Kepuasan tunjangan hari raya.	Tingkat kepuasan pegawai dalam tunjangan hari raya .	Ordinal	4
			e. Tunjangan kesehatan	Tingkat kepuasan pegawai dalam tunjangan kesehatan.	Ordinal	5
		3. <i>Work condition</i>	a. Lingkungan kerja yang nyaman.	Tingkat keadaan lingkungan kerja (bersih, attractive, lingkungan menarik).	Ordinal	1
			b. Fasilitas perusahaan yang memadai.	Tingkat sarana dan prasarana	Ordinal	2
			c. Kebijakan perusahaan dalam kontrak kerja.	Tingkat kebijakan perusahaan penetapan status kerja tetap.	Ordinal	3
			d. Kebijakan perusahaan dalam penempatan sesuai keahlian.	Tingkat kebijakan perusahaan penempatan bekerja sesuai dengan keahlian	Ordinal	4



No	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			e. Kebijakan perusahaan dalam pembagian grup kerja	Tingkat kebijakan perusahaan dalam pembagian grup	Ordinal	5
		4. <i>Work group</i>	a. Jalinan kedekatan dengan rekan kerja	Tingkat kekompakan dalam bersahabat, dukungan, saling mengingatkan, dan menyelesaikan pekerjaan, dengan rekan kerja	Ordinal	1
			b. Kepuasan dengan rekan kerja	Tingkat kepuasan dengan rekan kerja di perusahaan	Ordinal	2
			c. Support system rekan kerja	Tingkat kepuasan dengan saling dukung antar rekan kerja	Ordinal	3
			d. Kepuasan dengan rekan kerja atas sikap saling mengingatkan	Tingkat kepuasan atas sikap saling mengingatkan antar rekan kerja	Ordinal	4
			e. Kepuasan dengan pencapaian target dengan rekan kerja	Tingkat kepuasan akan pencapaian target dengan rekan kerja	Ordinal	5
		5. <i>Supervisi</i>	a. kepuasan dengan pimpinan atas intruksi yang jelas	Tingkat pengarahan, atasan terhadap pegawai.	Ordinal	1
			b. Kepuasan akan pengawasan	Tingkat pengawasan atasan terhadap pegawai.	Ordinal	2
			c. Kepuasan atas kepedulian	Tingkat kepedulian atasan terhadap pegawai.	Ordinal	3
			d. Kepuasan atas leader yang mau mendengarkan aspirasi pegawai	Tingkat kepuasan atas leader yang mau mendengarkan aspirasi pegawai	Ordinal	4
			e. Kepuasan dan kenyamanan pegawai bekerja dengan leader	Tingkat kepuasan dan kenyamanan pegawai berkerjasama dengan leader.	Ordinal	5

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### A. Penelitian Lapangan

##### a. Observasi

Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatan melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya. Serta memahami aktivitas-aktivitas yang berlangsung serta mengamati secara langsung kegiatan-kegiatan yang dilakukan para karyawan di PT. PLN Persero UP3 Banten Utara.

### **b. Angket**

Angket atau biasa disebut sebagai *kuesioner* berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan data responden berkaitan dengan apa yang diteliti.

### **c. Wawancara**

Teknik wawancara atau biasa juga disebut dengan *interview* adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap antara pewawancara dengan responden.

### **d. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah aktivitas yang dilakukan peneliti terikat dengan teknik dokumentasi ini adalah bertujuan untuk mengumpulkan beberapa data-data yang berhubungan dengan penelitian yang diteliti.

## **B. Penelitian Kepustakaan**

Studi kepustakaan merupakan langkah yang penting dimana setelah seorang peneliti menetapkan topik penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam pencarian teori, peneliti akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan. Bisa dikatakan juga data sekunder, data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti kepada pihak lain. Data ini biasanya semacam bukti, catatan, atau laporan historis yang telah diarsip apakah dapat dipublikasikan atau tidak dapat dipublikasikan, data sekunder diperoleh dari :

- a. Sejarah, literatur dan profil PLN UP3 Banten Utara.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

- d. Sumber internet dan website yang berhubungan dengan objek penelitian untuk mencari data yang sesuai dengan variabel penelitian.
- e. Perpustakaan Universitas Pasundan Bandung.

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu 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.

#### 3.6.1 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, 2018:125). 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 (2018:183) 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

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

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

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

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

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

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2018:215) 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)

### **3.6.2 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 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 2018:126). 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 metode *alpha cronbach*. Metode ini dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *alpha croncach* merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian.

Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai apabila koefisien *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,7. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel. Skala dikelompokkan dalam lima kelas *range* atau rentang nilai yang sama, ukuran kemantapan *alpha cronbach* dapat diinterpretasikasikan sebagai berikut :

1. Nilai *alpha cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai *alpha cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel.
3. Nilai *alpha cronbach* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai *alpha cronbach* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel.
5. Nilai *alpha cronbach* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

Rumus reliabilitas dengan menggunakan metode alpha cronbach ialah sebagai berikut:

Keterangan :

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) (1 - \frac{\sum \alpha_i^2}{\alpha^2})$$

$r_{ii}$  = Reabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal

$\sum \alpha_i^2$  = Jumlah butir pertanyaan

$\alpha^2$  = Varians total

### 3.7 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 kuesioner 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**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2018

### **3.7.1 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:

$$\text{nilai rata - rata} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \text{Responden}} \times 100\%$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan, mengklasifikasikan kecenderungan 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 3.3**  
**Kategori Skala**

Interval	Kriteria
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, 2018

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum garis kontinum dapat di lihat pada gambar 3.2 :



### Gambar 3.2 Garis Kontinum

Keterangan garis kontinum sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Baik

#### 3.7.2 Analisis Verifikatif

Metode analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik untuk menjawab rumusan masalah, Sugiyono (2018: 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 ( $R^2$ ).

#### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja 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 (kepuasan kerja karyawan)  
 $a$  : bilangan konstanta



X1 : variabel bebas (*Employee Engagement*)

X2 : variabel bebas (Motivasi Kerja)

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

$e$  : resual atau predictor error

### 3.7.4 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 :

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

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 3.4**  
**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, 2018

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan hasil jawaban sementara yang bersifat praduga dan penting untuk dibuktikan atas hasil kebenarannya. Uji hipotesis dilakukan peneliti untuk dapat mengetahui pengaruh *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. uji hipotesis dirumuskan dalam hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ).

#### 3.7.5.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk dapat menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara menyeluruh terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari Fhitung dengan Ftabel. Nilai Fhitung dapat dilihat dari hasil data bagian INOVA. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut :

a. merumuskan Hipotesis

$H_0$  :  $\beta_1, \beta_2 = 0$ , tidak dapat pengaruh signifikan antara variable *employee engagement* ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

Ha :  $\beta_1, \beta_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh signifikan antara variabel *employee engagement* (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

- b. Pada pengujian hipotesis simultan, uji statistic yang digunakan adalah uji F. untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1) R^2}{k(1-R^2)}$$

Keterangan :

$R^2$  = koefisien diterminasi

K = jumlah variabel independen

N = jumlah sampel

- c. Menentukan Taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut : Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak.

### 3.7.5.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t$ -tabel. Nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data *coefficients*. Berikut ini adalah Langkah-langkah dengan menggunakan uji t :

- a.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak dapat pengaruh signifikan antara variabel *employee engagement* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh signifikan antara variabel *employee engagement* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

$H_0 : \beta_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

$H_0 : \beta_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

$H_0 : \beta_3 \neq 0$ , tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

$H_0 : \beta_3 \neq$  terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

$H_0 : \beta_3 \neq$  terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

- b. Pada pengujian hipotesis parsial, uji statistik yang digunakan adalah uji t. Untuk menghitung nilai t secara manual dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

r = nilai korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

- c. Taraf nyata yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t$ -tabel dan ketentuannya sebagai berikut : Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3.7.6 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* (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja 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* (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja 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* (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja 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.

### 3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan

ke dalam bentuk item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel *Employee Engagement*, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja 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.

### **3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah Kantor PLN UP3 Banten Utara, Jl. Pangeran Diponegoro No.depan, Kota baru, Kec. Serang, Kota Serang, Banten 42112. Waktu penelitian berlangsung periode Agustus 2022 sampai dengan Febuari 2023.