

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah serangkaian langkah yang diambil untuk mengumpulkan informasi atau data dan melakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh. Dalam sebuah penelitian, pendekatan ini sangat penting untuk menyelesaikan masalah demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2022:2), metode penelitian ini adalah metode yang bersifat ilmiah dalam memperoleh data untuk tujuan dan manfaat tertentu. Metode yang akan diterapkan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

Sugiyono (2022:23) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan melalui alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini mencakup data yang relevan dengan isu yang akan diteliti. Metode yang akan digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif karena pendekatan ini dinilai cocok dan dapat memperkuat analisis penelitian. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk memahami nilai dari variabel independent, baik satu variabel maupun lebih tanpa melakukan perbandingan atau penghubungan dengan variabel lain yang sedang diteliti dan di analisis untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Metode deskriptif tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah ke-1, ke-2, dan ke-3 yaitu bagaimana *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty* Terhadap *Employee Performance* Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.

Metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty* secara simultan dan parsial terhadap *Employee Performance* Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Pada dasarnya penelitian ini, terdapat dua variabel independen yaitu *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty* dan variabel terikat (dependen) yaitu *Employee Performance*. Dimana variabel-variabel tersebut masing masing dibuat operasionalisasi variabelnya yang digunakan untuk menyusun pernyataan kuesioner kepada responden. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X1) yaitu *Employee Engagement*, variabel (X2) yaitu *Employee Loyalty*, dan variabel (Y) yaitu *Employee Performance*. Variabel-variabel tersebut kemudian di operasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian. Variabel variabel tersebut kemudian dijadikan dasar bagi peneliti untuk menyusun instrument penelitian berupa kuesioner. Jika instrument penelitian dibuat berdasarkan pada operasionalisasi variabel, kemungkinan besar instrument tersebut akan valid (tepat) secara konstruk atau teori.

3.2.1 Definisi Variabel

Definisi variabel merupakan uraian tentang elemen-elemen dalam penelitian, mencakup variabel bebas (independent) serta variabel terikat (dependen) yang akan dianalisis oleh peneliti. Bersamaan dengan itu, penting untuk mengoperasionalkan variabel agar pengukuran serta pemahaman terhadap variabel penelitian menjadi lebih mudah. Merujuk pada judul penelitian yang diambil, yaitu Pengaruh *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty* Terhadap *Employee Performance* Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung, setiap variabel independent serta dependen akan didefinisikan dan dilakukan operasionalisasi.

Variabel adalah komponen krusial dalam penelitian, karena melalui variabel ini, penelitian dapat dikembangkan dan di proses, sehingga solusi untuk masalah yang ada bisa ditemukan. Dalam proses pengolahan data, terdapat komponen lain yang berkaitan dengan variabel seperti konsep variabel, indikator, ukuran, dan skala. Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas, berikut adalah penjelasan tentang arti variabel dan operasionalisasi variabel dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2022:38) variabel dapat diartikan sebagai segala hal yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis, sehingga informasi mengenai hal tersebut dapat diperoleh dan disimpulkan. Menurut Sugiyono (2022:39) penelitian mencakup dua jenis variabel, yaitu variabel independent dan variabel dependen.

Penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel *Employee Engagement* (X_1), *Employee Loyalty* (X_2), dan *Employee Performance* (Y). Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X), yang menjadi variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. *Employee Engagement* sebagai variabel independent (X₁)

Menurut Katili *et al* dalam Denta Umihastanti (2022:222) mengemukakan *Employee Engagement* merupakan sejauh mana seorang pegawai dapat sepenuhnya berpartisipasi dalam pekerjaannya dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan performa terbaiknya, serta menunjukkan diri secara fisik dan emosional dalam pekerjaan yang dijalannya.

B. *Employee Loyalty* sebagai variabel independent (X₂)

Menurut Suhardi *et al*, dalam Asri Waras Pangestu (2025:6) *Employee Loyalty* merupakan sebuah hubungan yang menghubungkan pekerjaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini bukan hanya sekedar kesetiaan yang dapat dilihat dari lama seseorang bertahan dalam suatu organisasi, melainkan juga dapat diukur melalui seberapa banyak kontribusi pemikiran, ide dan gagasan yang diberikan oleh karyawan.

2. Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini variabel dependen yang diteliti adalah *Employee Performance*. Menurut Mangkunegara dalam Said Almaududi (2021:98) *Employee Performance* atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang sudah ditetapkan untuknya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian adalah proses yang menguraikan dengan teliti setiap definisi dari setiap variabel, dimensi variabel, indikator variabel, ukuran variabel, serta skala pengukuran variabel yang selanjutnya digunakan untuk membuat kuesioner dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan. Operasionalisasi variabel penelitian bertujuan agar variabel bisa diukur dengan alat ukur yang baik dan tepat, sehingga variabel tersebut perlu diberi batasan melalui pendefinisian, Juanim (2020:43).

Indikator untuk setiap variabel dievaluasi dengan mengubah skala ordinal menjadi skala interval. Skala ordinal adalah skala yang mencakup skala nominal ditambah dengan urutan atau tingkatan yang mengikuti kategori tertentu, sehingga menghasilkan peringkat atau ranking, Juanim (2020:51).

Sedangkan pengertian dari skala interval merupakan perbandingan nilai antara jarak satu dengan data yang lain adalah sama, Juanim (2020:51). Berikut ini merupakan tabel operasionalisasi variabel dalam penelitian yang peneliti lakukan:

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<i>Employee Engagement (X1)</i> <i>Employee Engagement</i> merupakan suatu kondisi mental yang positif, di mana terdapat perasaan puas	1. <i>Vigor</i> (Semangat)	a. Mempunyai energi yang besar saat bekerja	Tingkat inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	1
		b. Bersedia mengeluarkan semua tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya	Tingkat inisiatif pegawai dalam mengeluarkan seluruh tenaga untuk pekerjaannya	Ordinal	2

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
yang terhubung dengan pekerjaan, serta ditandai oleh semangat, dedikasi dan perhatian yang mendalam. Schaufeli & Bakker dalam Galang Priambodo (2023:9)		c. Merasa semangat di dalam bekerja	Tingkat semangat pegawai dalam bekerja	Ordinal	3
		d. Tidak gampang menyerah saat bekerja	Tingkat semangat pegawai yang tidak gampang menyerah dalam bekerja	Ordinal	4
	2. <i>Dedication</i> (Dedikasi)	a. Merasa penuh semangat dengan pekerjaannya	Tingkat semangat pegawai dalam pekerjaannya	Ordinal	5
		b. Merasa pekerjaannya menantang	Tingkat inisiatif pegawai dalam menerima segala tantangan dalam bekerja	Ordinal	6
		c. Merasa bangga dengan pekerjaannya	Tingkat kebanggaan pegawai dalam pekerjaannya	Ordinal	7
		d. Merasa mempunyai inspirasi dengan pekerjaannya	Tingkat inisiatif pegawai dalam mempunyai inspirasi dengan pekerjaannya	Ordinal	8
		e. Merasa pekerjaan yang dilakukan bermanfaat	Tingkat pegawai dalam mengelola manfaat dalam pekerjaannya	Ordinal	9
	3. <i>Absorption</i> (Penghayatan)	a. Sangat serius dalam mengerjakan setiap pekerjaannya	Tingkat pegawai dalam mengelola keseriusan pegawai di setiap pekerjaannya	Ordinal	10
		b. Menikmati pekerjaan hingga lupa waktu saat bekerja	Tingkat pegawai dalam menikmati pekerjaannya hingga lupa waktu saat bekerja	Ordinal	11
		c. Merasa ada yang kurang ketika tidak masuk dalam bekerja	Tingkat pegawai merasa kurang ketika tidak masuk dalam bekerja	Ordinal	12
d. Merasa senang ketika bekerja secara intens		Tingkat pegawai merasa senang dalam bekerja secara intens	Ordinal	13	
e. Merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan		Tingkat pegawai merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya	Ordinal	14	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
<p>Employee Loyalty (X2)</p> <p><i>Employee Loyalty</i> merupakan sebuah hubungan yang menghubungkan pekerjaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini bukan hanya sekedar kesetiaan yang dapat dilihat dari lama seseorang bertahan dalam suatu organisasi, melainkan juga dapat diukur melalui seberapa banyak kontribusi pemikiran, ide dan gagasan yang diberikan oleh karyawan.</p> <p>Suhardi et al, dalam Asri Waras Pangestu (2025:6)</p>	1. Ketaatan atau Kepatuhan	a. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan	Tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan	Ordinal	15	
		b. Kepatuhan pegawai pada waktu dalam menyelesaikan tugas	Tingkat kepatuhan karyawan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	16	
	2. Tanggung Jawab	a. Ketetapan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketetapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	17	
		b. Kesiediaan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kesiediaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	18	
	3. Pengabdian	a. Loyalitas dalam jangka panjang	Tingkat loyalitas pegawai dalam jangka panjang	Ordinal	19	
		b. Kesiediaan berkontribusi lebih	Tingkat kesiediaan pegawai dalam berkontribusi lebih	Ordinal	20	
	4. Kejujuran	a. Sikap Terbuka	Tingkat pegawai dalam bersikap terbuka	Ordinal	21	
		b. Dapat dipercaya dalam lingkungan kerja	Tingkat pegawai dapat dipercaya dalam lingkungan kerja	Ordinal	22	
	<p>Employee Performance (Y)</p> <p><i>Employee Performance</i> adalah hasil yang diperoleh oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang relevan untuk suatu pekerjaan.</p> <p>Robbins dalam Achsanul Kholiq, Dkk (2025:619)</p>	1. Kualitas Kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan pegawai dalam bekerja	Ordinal	23
			b. Ketelitian	Tingkat ketelitian pegawai dalam bekerja	Ordinal	24
c. Hasil Kerja			Tingkat pegawai dalam mengelola hasil kerja	Ordinal	25	
2. Kuantitas Kerja		a. Kecepatan	Tingkat kecepatan pegawai dalam bekerja	Ordinal	26	
		b. Kemampuan	Tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja	Ordinal	27	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	3. Tanggung Jawab	a. Hasil Kerja	Tingkat pegawai dalam mengelola hasil kerja	Ordinal	28
		b. Mengambil Keputusan	Tingkat pegawai dalam mengambil keputusan	Ordinal	29
	4. Kerja Sama	a. Jalinan Kerja Sama	Tingkat pegawai dalam melakukan jalinan kerja sama	Ordinal	30
		b. Kekompakan	Tingkat kekompakan pegawai dalam bekerja	Ordinal	31
	5. Inisiatif	a. Kemampuan Mengatasi Masalah Tanpa Menunggu Perintah Atasan	Tingkat kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan bagi pegawai	Ordinal	32

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

3.3 Populasi dan Sampel

Setiap penelitian memerlukan objek atau subjek yang menjadi fokus agar isu yang ada dapat diselesaikan. Dalam konteks penelitian, populasi berfungsi sebagai objek yang diteliti. Dengan adanya populasi, peneliti dapat melaksanakan pengolahan data. Untuk mempermudah proses pengolahan data, peneliti akan memilih sejumlah elemen dan ciri yang dimiliki oleh populasi, yang disebut sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian didapat melalui metode pengambilan sampel tertentu.

Peneliti menggunakan populasi dan sampel untuk mengetahui kebutuhan penelitian yang menggunakan pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung sebagai subjek penelitian penulis, sampel penelitian menggunakan teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan data yang memiliki ciri-ciri serupa dan menjadi subjek dalam melakukan inferensi, statistik inferensi berakar pada dua ide pokok, yaitu populasi sebagai keseluruhan data, baik yang ada maupun yang bersifat konseptual, serta sampel, yang merupakan segmen dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan atau representasi) terhadap populasi asalnya.

Populasi menurut Sugiyono (2022:126) merujuk pada area generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yang berjumlah 65 orang yang dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2

Daftar Jumlah Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Sekretaris	1 Orang
2	Kepala Bidang	3 Orang
3	Kepala Sub Bagian	1 Orang
4	Kepala Unit Pelaksana Teknis	1 Orang
5	Kasubag Unit Pelaksana Teknis	1 Orang
6	Jabatan Fungsional	11 Orang
7	Pelaksana	47 Orang
Total		65 Orang

Sumber: Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung (2025)

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan segmen dari total populasi atau sejumlah bagian yang diambil dari populasi besar sesuai dengan langkah-langkah penelitian untuk dijadikan bahan penelitian. Sampel adalah bagian dari totalitas dan ciri-ciri yang terdapat dalam populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus mampu mewakili keseluruhan populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang terdapat di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yaitu berjumlah 65 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel karena kurang dari 100 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Sugiyono (2022:128) menyebutkan bahwa teknik sampling adalah cara untuk memilih sampel yang akan diterapkan dalam penelitian, dan ada berbagai metode sampling yang dapat digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*.

1. *Probability Sampling*

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berikut ini adalah jenis-jenis dari *probability sampling*:

a. *Simple Random Sampling*

Pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

b. *Proportionate Stratified Random*

Teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogeny dan ber-strata secara proporsional.

c. *Disproportionate Stratified Random Sampling*

Teknik sampling yang digunakan bila populasi ber-strata tetapi kurang proporsional.

d. *Cluster Random Sampling*

Teknik sampling daerah yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, misalnya penduduk dari suatu negara, provinsi atau kabupaten.

2. *Non-Probability 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. Berikut ini adalah jenis dari *non-probability*:

a. *Systematic Sampling*

Teknik untuk menentukan sampel berdasarkan urutan dari angka populasi yang telah diberi nomor urut.

b. *Quota Sampling*

Teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.

c. *Incidental Sampling*

Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

d. *Purposive Sampling*

Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

e. *Sampling Jenuh*

Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

f. *Snowball Sampling*

Teknik sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling* dengan memakai jenis teknik *Sampling Jenuh* yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang terdapat dalam proses pengumpulan data ini berasal dari sejumlah referensi yang relevan dengan studi yang sedang dijalankan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2022:296) metode pengumpulan data adalah tahap yang paling penting dalam penelitian, karena sasaran utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data. Sugiyono (2022:194) menjelaskan bahwa, berdasarkan sumbernya data dapat dikategorikan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Reserch*)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

a. Pengamatan Langsung (Observasi)

Observasi dilakukan dengan melakukan penelitian dan pengamatan langsung di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Menurut Sugiyono (2022:106) menjelaskan bahwa observasi merupakan suatu kegiatan yang rumit, yang terdiri dari berbagai proses baik biologis maupun psikologis. Dua aspek utama dalam observasi ini adalah proses pengamatan dan ingatan.

b. Wawancara (Interview)

Menurut Sugiyono (2022:114) wawancara digunakan sebagai metode untuk mengumpulkan informasi ketika peneliti ingin melaksanakan penelitian awal guna mengidentifikasi isu yang perlu dianalisis, dan juga ketika peneliti ingin mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hal-hal dari para responden.

e. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Kuesioner akan diberikan kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Hal ini untuk memperoleh data tentang respons yang berkaitan dengan studi. Penyebaran kuesioner bisa dilakukan baik secara fisik maupun secara digital, dengan menyampaikan angket secara langsung kepada pegawai atau menggunakan google form yang menyediakan pilihan jawaban yang sudah disiapkan. Sugiyono (2022:117) menjelaskan bahwa kuesioner adalah metode pengumpulan data yang

dilakukan dengan memberikan rangkaian pertanyaan yang relevan dengan objek yang sedang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan adalah penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan informasi sekunder, yaitu informasi yang merupakan faktor pendukung yang bersifat teoritis dari sumber Pustaka. Penelitian Kepustakaan dapat dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder, seperti literatur, buku, jurnal, internet, serta data perusahaan yang sesuai dengan objek penelitian.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan dalam suatu penelitian sering disebut sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2022:156) mengemukakan bahwa instrumen penelitian merupakan alat yang berfungsi untuk mengukur fenomena baik yang bersifat alamiah maupun sosial yang sedang diteliti, Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas berkaitan dengan upaya untuk mengurangi atau meminimalisasi kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh menjadi tepat dan bermanfaat untuk diterapkan.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana kesesuaian pernyataan dengan hal-hal yang dinyatakan atau yang ingin diukur dalam penelitian, sementara uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana konsistensi pengukuran antara satu responden dengan responden lainnya atau sejauh mana pernyataan dapat dimengerti dan tidak menimbulkan perbedaan interpretasi dalam pemahaman pernyataan.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk menunjukkan tingkat akurasi dan kecocokan antara objek dan data yang telah diperoleh. Sugiyono (2022:175) menyebutkan bahwa penelitian dianggap valid jika terdapat kesamaan antara data yang telah dikumpulkan dan data yang sebenarnya ada pada objek yang diteliti. Uji validitas ini dilakukan untuk menilai kevalidan masing-masing item instrument yang dapat dijelaskan dengan cara mengkorelasikan nilai dari setiap item dengan skor total. Peneliti menerapkan metode korelasi yang dipakai untuk menguji validitas menggunakan korelasi pearson product moment dengan rumus:

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden dalam uji instrument

y = skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

$\sum x$ = jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = jumlah hasil pengamatan variabel X dan variabel 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 (2022:180) sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka instrument atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka instrument atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $\geq 0,30$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ukuran mana yang dapat dipercaya dapat diandalkan atau dengan kata lain, menunjukkan ukuran yang perlu diulang sebanyak dua kali atau lebih pada gejala yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2022:184), uji reliabilitas mengacu pada sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan metode yang sama pada objek yang serupa akan memberikan data yang konsisten. Proses uji reliabilitas dilaksanakan secara bersamaan untuk semua pernyataan. Dalam mengukur reliabilitas, metode *split-half* digunakan, yang hasilnya dapat dilihat berdasarkan nilai *Correlation Between Forms*.

Hasil penelitian reliable terjadi jika ada kesamaan data pada waktu yang berbeda. Instrument yang reliable merupakan instrument yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang

sama. Metode yang digunakan ialah *split half*, dimana instrument dibagi menjadi dua kelompok.

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

Keterangan :

r_{xy} = korelasi *pearson product moment*

n = jumlah responden uji coba

A = variabel nomor ganjil

B = variabel nomor genap

ΣA = jumlah total skor belahan ganjil

ΣB = jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 = jumlah kuadran total skor belahan ganjil

ΣB^2 = jumlah kuadran total skor belahan genap

ΣAB = jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliable yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang realiable. Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown*, yaitu:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi.

r_b = korelasi pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7 .

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrument (r_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument tersebut dikatakan *reliable*.
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument tersebut dikatakan tidak *reliable*.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Sugiyono (2022:206) menjelaskan bahwa analisis data adalah proses untuk mengelompokkan data berdasarkan jenis responden dan variabel, serta merangkum data menurut variabel dari semua responden, menyediakan data tentang setiap variabel yang diteliti, dan melaksanakan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Jika penelitian tidak menetapkan hipotesis, maka langkah akhir ini tidak akan dilakukan.

Analisis data dengan metode statistik deskriptif mencakup penyajian data menggunakan tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, serta perhitungan modus, median, dan mean. Selain itu, terdapat juga perhitungan desil dan persentil yang membantu mengukur penyebaran informasi yang dilakukan melalui perhitungan rata-rata dan deviasi standar, serta persentase. Dalam statistik deskriptif, kita juga dapat mengevaluasi kekuatan hubungan antar variabel melalui analisis korelasi dan melakukan prediksi dengan analisis regresi. Tentunya, perbandingan dapat dilakukan dengan menilai rata-rata dari sampel atau populasi. Menurut Sugiyono (2022:207), kebenaran hipotesis harus ditunjukkan melalui data yang telah dikumpulkan.

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan dapat disimpulkan analisis data yang digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent = *Employee Engagement* (X1), *Employee Loyalty* (X2) terhadap variabel dependen = *Employee Performance* (Y).

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022:64) analisis deskriptif adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk mengidentifikasi keberadaan variabel independent, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri), tanpa melakukan perbandingan dengan variabel lainnya atau menilai hubungannya dengan variabel lain.

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2022:146) adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menilai sikap, pandangan dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial. Setiap pertanyaan dalam kuesioner tersebut memiliki 5 (lima) pilihan jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda. Skor akan diberikan pada setiap pilihan jawaban, sehingga responden diharuskan untuk menjelaskan dan mendukung pertanyaan (dari item positif hingga item negatif) skor ini penting untuk memahami berbagai pilihan jawaban yang diberikan oleh responden. Dengan adanya skor tersebut, setiap jawaban terhadap pernyataan alternatif dapat lebih jelas, dan peneliti akan menyajikan skala likert pada halaman berikutnya, menurut Sugiyono (2022:147) sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2022:147)

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui bahwa dalam pernyataan positif dan negatif memiliki bobot nilai yang berbanding terbalik. Pada kuesioner penelitian ini peneliti akan menggunakan pernyataan positif sehingga jawaban sangat setuju memiliki nilai 5 (lima), setuju memiliki nilai 4 (empat) dan pernyataan negatif dengan jawaban kurang setuju memiliki nilai 3 (tiga), tidak setuju memiliki nilai 2 (dua) dan sangat tidak setuju memiliki nilai 1 (satu).

Analisis deskriptif di penelitian ini memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan mean atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel serta semua sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang kondisi variabel *Employee Engagement* (X1), *Employee Loyalty* (X2) dan *Employee Performance* (Y). Setelah dilakukan penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan memakai rumus berikut:

$$\text{Nilai Rata - rata} = \frac{\sum \text{jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} \times 100\%$$

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

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

Dimana:

Nilai Tertinggi : 5

Nilai Terendah : 1

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} : \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut :

- a. Jika memiliki kesesuaian 1,00 - 1,80 : Sangat tidak baik
- b. Jika memiliki kesesuaian 1,81 - 2,60 : Tidak baik
- c. Jika memiliki kesesuaian 2,61 - 3,40 : Kurang baik
- d. Jika memiliki kesesuaian 3,41 - 4,20 : Baik
- e. Jika memiliki kesesuaian 4,21 - 5,00 : Sangat baik

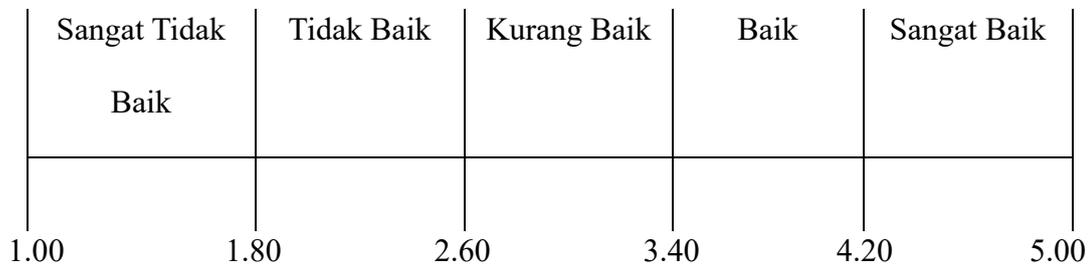
Tabel 3.4

Kategori Skala

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 (2022:148)

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



Gambar 3.1
Garis Kontinum

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

- a. Jika memiliki kesesuaian 1.00 – 1.80 : Sangat tidak baik
- b. Jika memiliki kesesuaian 1.81 – 2.60 : Tidak baik
- c. Jika memiliki kesesuaian 2.61 – 3.40 : Kurang baik
- d. Jika memiliki kesesuaian 3.41 – 4.20 : Baik
- e. Jika memiliki kesesuaian 4.21 – 5.00 : Sangat baik

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2022:17) analisis verifikatif merupakan penelitian yang dilaksanakan pada populasi atau sampel tertentu dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Analisis verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Analisis verifikatif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Employee Engagement* (X1) dan *Employee Loyalty* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y). Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut:

3.6.2.1 *Method Of Succesive Interval* (MSI)

Analisis *Method Of Succesive Interval* (MSI) digunakan untuk mengonversi data yang dalam skala ordinal menjadi skala interval. Data yang didapat dari penyebaran kuesioner bersifat ordinal, sehingga untuk memungkinkan analisis dilakukan, skala pengukurannya perlu ditingkatkan menjadi skala pengukuran interval agar dapat diproses lebih lanjut. Oleh karena itu, digunakan *Method Of Succesive Internal* (MSI).

Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z untuk data >30 dianggap mendekati luas daerah kurval normal.
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut:

$$SV = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Keterangan :

SV (*Scale Value*) = Rata-rata Interval

Density at lower limit = Kepaduan batas bawah

Density at upper limit = Kepaduan batas atas

Area under upper limit = Daerah dibawah batas atas

Area under lower limit = Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$\frac{y = sv + [k]}{k = 1[SVmin]}$$

Catatan, nilai SV terkecil atau nilai negative terbesar diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai predictor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \Sigma$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (*Employee Performance*)

A : Bilangan konstanta

$b_1 b_2$: Koefisien *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty*

x_1 : Variabel bebas (*Employee Engagement*)

x_2 : Variabel bebas (*Employee Loyalty*)

Σ : Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi *Employee Performance* selain *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty*

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda (R)

Analisis ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel *Employee Engagement* (X1) dan *Employee Loyalty* (X2) dan *Employee Performance* (Y). Koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2} = \sqrt{\frac{r^2 y x_1 + r^2 y x_2 - 2 r y x_1 r y x_2 r x_1 x_2}{1 - r^2 x_1 x_2}}$$

Keterangan:

$R_{y \cdot x_1 x_2}$: Korelasi antara variabel X₁ dengan X₂ secara bersama-sama dengan variabel Y

$r y x_1$: Korelasi *Product Moment* antara X₁ dengan Y

$r y x_2$: Korelasi *Product Moment* antara X₂ dengan Y

$r x_1 x_2$: Korelasi *Product Moment* antara X₁ dengan X₂

Dengan kesimpulan:

Apabila $r = 0$ artinya tidak terdapat hubungan korelasi antara kedua variabel

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

Apabila $r = -1$ artinya terdapat hubungan antar variabel negative

Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, digunakan pedoman seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5

Koefisien Korelasi dan Tafsiran

Interval Koefisien	Korelasi Kriteria
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,500 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,900	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022:184)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel *Employee Engagement* (X_1), *Employee Loyalty* (X_2) terhadap variabel *Employee Performance* (Y).

Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut;

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *Employee Engagement* (X_1) dan variabel *Employee Loyalty* (X_2) terhadap variabel *Employee Performance* (Y), secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Keterangan:

kd : Nilai koefisien determinasi

R^2 : Koefisien korelasi yang dikuadratkan

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel *Employee Engagement* (X_1), *Employee Loyalty* (X_2), terhadap variabel *Employee Performance* (Y) secara parsial:

β : Beta (Nilai *Standardized Coefficients*)

Zero Order : Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

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

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

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah-masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan peneliti. Uji hipotesis antara variabel *Employee Engagement* (X_1), *Employee Loyalty* (X_2), dan *Employee Performance* (Y).

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara

simultan dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$$H_0 : b_1, b_2, = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty* terhadap *Employee Performance*.

$$H_0 : b_1, b_2, \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty* terhadap *Employee Performance*.

2. Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) = $nk-1$, untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
3. Mengitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K : Banyaknya variabel bebas

n : Jumlah anggota sampel

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

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

- a. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_1$ diterima (signifikan)
- b. Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow H_1$ ditolak (tidak signifikan)

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel independen dengan variabel dependen, apakah hubungann tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty* sedangkan variabel dependennya adalah *Employee Performance*. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty* terhadap *Employee Performance*.
2. $H_1 : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh *Employee Engagement* dan *Employee Loyalty* terhadap *Employee Performance*.
3. $H_0 : b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh *Employee Loyalty* terhadap *Employee Performance*.
4. $H_2 : b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh *Employee Loyalty* terhadap *Employee Performance* Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Korelasi Parsial

n = Jumlah Sampel

t = Tingkat signifikam (melangkan t_{hitung} dan t_{tabel})

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang memberikan tanggapan. Kuesioner ini mencakup pertanyaan yang berkaitan dengan aspek *Employee Engagement*, *Employee Loyalty* dan *Employee Performance* seperti apa yang dijelaskan dalam operasionalisasi variabel. Jenis kuesioner ini adalah tertutup, dimana setiap jawaban telah dibatasi atau ditetapkan oleh penulis. Skala yang dipakai untuk pengukuran adalah skala likert, dengan setiap jawaban diberikan nilai sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

e. Sangat Tidak Setuju diberi Skor 1

Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh penulis menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti. Pembagian kuoesioner dilakukan secara daring.

3.8 Objek dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini dilaksanakan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Tamansari No.76, Lb. Siliwangi, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40111.