

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan obyek penelitian yaitu Karyawan atau pegawai yang bekerja di Bank Jateng Kantor Cabang Utama yang berjumlah 138 pegawai, terdiri dari 130 pegawai tetap, 3 pegawai kontrak, dan 5 pegawai magang. Kantor Cabang Utama Bank Jateng ini terletak di Jalan Pemuda No. 142 Semarang, Gedung Grinatha Lt. 1 Semarang.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:117). Populasi berdasarkan jumlahnya terbagi menjadi populasi terbatas dimana sumber datanya dapat dihitung dan diketahui dengan batasan secara kuantitatif dan populasi tidak terbatas dimana sumber datanya tidak dapat diketahui dalam bentuk jumlah karena tidak ada jumlah batasan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank Jateng di Kantor Cabang Utama Semarang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila jumlah populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang digunakan dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu hasilnya berlaku untuk populasi. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili (Sugiyono 2017:118). Menurut Roscoe (1975) dalam Sugiyono (2017), setiap penelitian ukuran sampel harus berkisar antara 30 sampai 500 dan apabila variabel penelitian yang digunakan cukup banyak maka sampel minimal sepuluh kali dari jumlah variabel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk

menentukan sampel dengan adanya pertimbangan tertentu (Sugiyono 2017:124) yaitu karyawan tetap, dari syarat tersebut diperoleh 130 karyawan. Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan, jika ukuran populasi diketahui, maka dapat digunakan rumus slovin menurut (Sugiyono, 2011 dalam Muchlis, 2015), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran Ketidaktepatan karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kelonggaran 10% (0,1) sehingga diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{130}{1 + 130 (0,1)^2} \\ &= \frac{130}{1 + 130 (0,01)} \\ &= \frac{130}{2,3} \end{aligned}$$

=56,5; disesuaikan oleh peneliti menjadi 56 responden.

Dari hasil diatas, maka sampel penelitian ini sebanyak 56 karyawan/ responden.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data dari responden (Sugiyono, 2017:193). Data primer penelitian ini bersumber dari jawaban responden melalui pengisian kuesioner. Sumber data didalam penelitian ini adalah karyawan yang masuk ke dalam kriteria yang ditetapkan peneliti yaitu berjumlah 56 karyawan.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan menggunakan google form. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat dikatakan efektif apabila peneliti memahami variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2017:199). Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data terkait variabel *employee engagement*, variabel kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Dalam penyusunan pertanyaan kuesioner digunakan skala pengukuran.

Skala pengukuran merupakan sebuah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam suatu alat ukur, sehingga alat ukur tersebut apabila digunakan dalam pengukuran dapat memberi hasil berupa data kuantitatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:134) skala likert digunakan dalam pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Data yang akan diperoleh dari skala likert tersebut berupa data interval.

Jawaban pada skala likert memiliki gradasi dari angka positif sampai sangat negatif. Menurut Sugiyono (2017:134) apabila jawaban responden Sangat Setuju (SS) maka skor yang didapatkan adalah skor tertinggi (5), jawaban Setuju (S) mendapatkan skor (4), jawaban Ragu-Ragu (RG) mendapat skor (3), jawaban Tidak Setuju (TS) mendapatkan skor (2) dan terakhir untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat skor (1).

3.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.3.3.1 Uji Validitas

Sebuah uji validitas digunakan dalam pengukuran sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas yang diuji menggunakan *corrected item total correlation*, yaitu dengan cara mengoreksi skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua skor pertanyaan. Dengan kriteria pengujian validitas penelitian sebagai berikut (Ghozali, 2013:52).

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Berikut ini adalah tabel hasil pengujian masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3. 1 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X1)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,692	0,263	Valid
X1.2	0,671	0,263	Valid
X1.3	0,775	0,263	Valid
X1.4	0,869	0,263	Valid
X1.5	0,792	0,263	Valid
X1.6	0,786	0,263	Valid
X1.7	0,805	0,263	Valid
X1.8	0,812	0,263	Valid
X1.9	0,601	0,263	Valid
X1.10	0,587	0,263	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 3.1 dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,263 dengan demikian dapat disimpulkan semua item dalam indikator variabel *Employee Engagement* valid.

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,625	0,263	Valid
X1.2	0,651	0,263	Valid
X1.3	0,745	0,263	Valid
X1.4	0,822	0,263	Valid
X1.5	0,859	0,263	Valid
X1.6	0,756	0,263	Valid
X1.7	0,851	0,263	Valid
X1.8	0,837	0,263	Valid
X1.9	0,650	0,263	Valid
X1.10	0,822	0,263	Valid
X1.11	0,426	0,263	Valid
X1.12	0,649	0,263	Valid
X1.13	0,674	0,263	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Dari tabel 3.2 dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,263 dengan demikian dapat disimpulkan semua item dalam indikator variabel Kepuasan Kerja valid.

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,480	0,263	Valid
X1.2	0,490	0,263	Valid
X1.3	0,455	0,263	Valid
X1.4	0,465	0,263	Valid
X1.5	0,466	0,263	Valid
X1.6	0,498	0,263	Valid
X1.7	0,495	0,263	Valid
X1.8	0,463	0,263	Valid
X1.9	0,463	0,263	Valid
X1.10	0,476	0,263	Valid
X1.11	0,471	0,263	Valid
X1.12	0,454	0,263	Valid
X1.13	0,469	0,263	Valid
X1.14	0,513	0,263	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Dari tabel 3.3 dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,263 dengan demikian dapat disimpulkan semua item dalam indikator variabel Kinerja Pegawai valid.

3.3.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan nilai statistik *cronbach's alpa* (α) dan dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,7$ (Ghozali, 2013:47).

Berikut ini adalah tabel hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Indikator Variabel

Variabel	Nilai	Nilai	Keterangan
----------	-------	-------	------------

	Crobanch Alpha	Standarisasi	
<i>Employee Engagement</i>	0,894	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,923	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,732	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui bahwa variabel *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan nilai crobanch alpha lebih besar dari batas yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,7. Dengan demikian dapat dikatakan hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel atau dapat dipercaya, sehingga dapat dilakukan pada pengujian selanjutnya.

3.4 Alat Analisis Data

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017:207) menyatakan bahwa sebuah analisis deskriptif yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Peneliti akan menganalisis dengan mendeskripsikan rata-rata yang didapat dari perhitungan hasil data yang terkumpul. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel tersebut diambil. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumusan penentuan rentang skala yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017), menurut Sugiyono (2017:207) rumusan penentuan rentang skala sebagai berikut :

$$RS : \frac{\text{Nilai terbesar} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$RS : \frac{5 - 1}{3}$$

$$RS : 1,33$$

Penilaian tentang rentang skala sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Penilaian Rentang Skala *Employee Engagement*

Rentang Skala	Vigor	Dedication	Absorption	<i>Employee Engagement Total</i>
1,00 – 2,33	Lemah	Lemah	Lemah	Lemah
2,34 – 3,67	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
3,68 – 5,00	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat

Tabel 3. 6 Penilaian Rentang Skala Kepuasan Kerja

Rentang Skala	Pekerjaan Itu Sendiri	Gaji	Promosi	Pengawasan / Supervisor	Rekan Kerja	Kepuasan Kerja Total
1,00 – 2,33	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
2,34 – 3,67	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
3,68 – 5,00	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi

Tabel 3. 7 Penilaian Rentang Skala Kinerja Pegawai

Rentang Skala	Kualitas	Kuantitas	Ketepatan Waktu	Efektifitas	Kemandirian	Kinerja Pegawai Total
1,00 – 2,33	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
2,34 – 3,67	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
3,68 – 5,00	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi

3.4.1.1 Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel terikat atau dependen (Y) secara bersama-sama maka digunakan analisis regresi linear berganda. Karena datanya kuantitatif maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Adapun bentuk persamaan regresi yang dijabarkan berikut :

$$\text{Persamaan : } \hat{Y}_1 = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

\hat{Y} = Kinerja pegawai

X_1 = Employee engagement

X_2 = Kepuasan pegawai.

α = konstanta

β = koefisien regresi

ε = error

3.4.2 Pengujian Hipotesis

3.4.2.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t merupakan uji parsial yang mengetahui masing-masing variable bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan pengujian, maka kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis diterima / terbukti.
- b. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis diterima / tidak terbukti
 1. $H_{01} : \beta_1 = 0$, artinya *Employee engagement* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.
 2. $H_{a1} : \beta_1 > 0$, artinya *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.
 3. $H_{02} : \beta_2 = 0$, artinya Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.
 4. $H_{a2} : \beta_2 > 0$, artinya Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.

3.4.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menentukan pengujian pada variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

- a. Menentukan Hipotesis

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$$

Terdapat pengaruh secara simultan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Kriteria Keputusan

Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikansinya $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak adanya pengaruh dari variabel-variabel independen simultan terhadap variabel dependen.

