

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang yang berjumlah 35 Orang. yang berlokasi di Jalan Kendeng Barat IV No.12, Sampangan Kec. Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah 50232. Jenis Usaha adalah Konsultan Teknik dan Manajemen. Alasan Peneliti memilih perusahaan PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang sebagai objek penelitian dikarenakan perusahaan tersebut belum melakukan penelitian mengenai *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, dengan harapan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengelola sdm yang sudah dimiliki.

#### 3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik *Sampling*

Menurut Sugiyono (2016) populasi merupakan wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek / subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti agar dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi berdasarkan jumlah terbagi menjadi populasi terbatas dimana sumber data dihitung dan diketahui dengan cara. Batasan secara kuantitatif dan populasi tidak terbatas dimana sumber datanya tidak dapat diketahui dalam bentuk jumlah sebab tidak ada jumlah batasnya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang, yang berjumlah 35 karyawan.

Menurut Sugiyono (2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan Teknik *non-probability sampling* yang mana Teknik pengambilan sampel tidak memberi peluang dan juga kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Teknik sampling*

yang akan digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik menentukan sampel dengan adanya pertimbangan tertentu Sugiyono (2016). Untuk pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan kriteria responden sebagai berikut: para karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Alasan pemilihan sampel ini karena untuk meneliti *employee engagement* dan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki *engaged* terhadap perusahaan. Sedangkan untuk membentuk karyawan yang memiliki rasa *engaged* terhadap perusahaanya dibutuhkan waktu yang lama dalam bekerja yakni minimal 1 tahun bahkan bisa lebih dari 1 tahun. Berdasarkan jumlah populasi, seluruhnya memenuhi kriteria yaitu sudah bekerja minimal 1 tahun, maka dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan berjumlah 35 orang, karena adanya variabel kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan yang mengisi adalah atasan langsung, sedangkan pada struktur organisasi PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang yang paling atas adalah dewan komisaris utama maka dewan komisaris utama tidak ada yang menilai kinerjanya, sehingga jumlah responden adalah 35 orang.

Berikut saya lampirkan tabel penilai kinerja karyawan :

**Tabel 3. 1 Penilai Kinerja Karyawan**

Penilai	Jumlah yang dinilai	Yang Dinilai
Dewan Komisaris Utama	1	Direktur Utama
Direktur Utama	1	Kadiv Lelang & Marketing
Direktur Utama	1	Direktur Adm & Keuangan
Direktur Utama	1	Direktur Teknik & Operasional

Direktur Adm & Keuangan	1	Kabag Rumah Tangga
Direktur Adm & Keuangan	1	Kabag Adm & Keuangan
Direktur Teknik & Operasional	1	Kadiv Teknik 1
Direktur Teknik & Operasional	1	Kadiv Teknik 2
Kabag Rumah Tangga	3	Staff Rumah Tangga
Kabag Rumah Tangga	4	Driver
Kabag Adm & Keuangan	5	Staff Keuangan
Kadiv Teknik 1	8	Staff Teknik
Kadiv Lelang & Marketing	7	Staff Lelang & Marketing

Berikut saya lampirkan tabel pekerja tetap dan tidak tetap :

**Tabel 3. 2 Pekerja tetap / tidak tetap**

<b>Pekerja tetap</b>	<b>Tidak tetap</b>
Direktur Utama <b>(1 orang)</b>	Staff Teknik <b>(8 orang)</b>
Kepala Divisi Lelang & Marketing <b>(1 orang)</b>	Staff Lelang & Marketing <b>(7 orang)</b>
Direktur Admin & Keuangan <b>(1 orang)</b>	Driver <b>(4 orang)</b>
Direktur Teknik & Operasional <b>(1 orang)</b>	Staff Rumah Tangga <b>(3 orang)</b>
Kadiv Teknik I	Staff Keuangan

<b>(1 orang)</b>	<b>(5 orang)</b>
Kadiv Teknik II <b>(1 orang)</b>	
Kabag Rumah Tangga <b>(1 orang)</b>	
Kabag Admin & Keuangan <b>(1 orang)</b>	
<b>Total Pekerja Tetap (8 orang)</b>	<b>Total Pekerja Tidak Tetap (27 orang)</b>
<b>Jumlah = 35 orang</b>	

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer. dimana sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini berasal dari pimpinan dan karyawan yang bekerja pada kantor PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang. Data yang didapatkan adalah berupa identitas dan persepsi juga pendapat responden tentang *employee engagement* dan kinerja karyawan.

#### 3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dengan cara memberi pertanyaan dan juga pernyataan secara tertulis terhadap responden. Kuesioner dapat dikatakan efektif bila peneliti dapat memahami variabel yang telah diukur dan mengetahui juga apa yang telah diharapkan dari responden Sugiyono (2016). Kuesioner digunakan untuk memperoleh data terkait dengan variabel *employee engagement* dan variabel kinerja karyawan. Dalam penyusunanya pertanyaan kuesioner digunakan skala

pengukuran. Dalam pembuatan kuesioner peneliti mengadopsi & memodifikasi dari jurnal penelitian Siswono. D (2016) dan Lewiuci & Mustamu (2016).

Skala pengukuran adalah sebuah kesepakatan yang akan digunakan dalam acuan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada dalam suatu alat ukur, sehingga dalam alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan dapat memberi hasil berupa data kuantitatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016), skala likert dapat digunakan dalam mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang mungkin juga kelompok mengenai fenomena sosial yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Data yang diperoleh dari skala likert tersebut adalah data berupa data interval.

Jawaban pada skala likert memiliki gradasi dari angka positif hingga sangat negatif, sebagai berikut :

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| 1. Sangat Setuju (SS)        | diberi skor 5 |
| 2. Setuju (S)                | diberi skor 4 |
| 3. Netral (N)                | diberi skor 3 |
| 4. Tidak setuju (TS)         | diberi skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju (STS) | diberi skor 1 |

### 3.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.3.3.1 Uji Validitas

Menurut, Ghozali (2018) uji validitas digunakan dalam mengukur apakah setiap item pertanyaan dalam kuesioner valid. Kuesioner bisa dikatakan valid apabila jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan alat ukur yaitu *correlations product moment* (r hitung dengan r tabel), dimana terdapat ketentuan bahwa item pertanyaan dinyatakan valid bila

nilai  $r$  hitung  $> 0,05$   $r$  tabel. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 35 responden, maka:

$$(df) = n-2$$

$$(df) = 35-2 = 33, \text{ dengan signifikansi } 0,05 \text{ sehingga diperoleh } r \text{ tabel} = 0.2826$$

Jika:

- $r$  hitung  $> r$  tabel, maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid
- $r$  hitung  $< r$  tabel, maka item kuesioner tersebut dapat dinyatakan tidak valid

**Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Employee Engagement**

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0.688	0.2826	Valid
X2	0.838	0.2826	Valid
X3	0.595	0.2826	Valid
X4	0.834	0.2826	Valid
X5	0.799	0.2826	Valid
X6	0.545	0.2826	Valid
X7	0.844	0.2826	Valid
X8	0.693	0.2826	Valid
X9	0.642	0.2826	Valid
X10	0.587	0.2826	Valid
X11	0.808	0.2826	Valid
X12	0.749	0.2826	Valid
X13	0.803	0.2826	Valid
X14	0.759	0.2826	Valid
X15	0.779	0.2826	Valid
X16	0.433	0.2826	Valid
X17	0.668	0.2826	Valid
X18	0.802	0.2826	Valid

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X19	0.838	0.2826	Valid

Sumber : Data Penelitian diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa nilai korelasi *pearson* (r hitung) dari setiap pertanyaan pada variabel *employee engagement* lebih besar dari nilai r tabel 0.2826. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam variabel *employee engagement* dinyatakan valid.

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0.358	0.2826	Valid
Y2	0.639	0.2826	Valid
Y3	0.256	0.2826	Tidak Valid
Y4	0.507	0.2826	Valid
Y5	0.528	0.2826	Valid
Y6	0.568	0.2826	Valid
Y7	0.473	0.2826	Valid
Y8	0.668	0.2826	Valid
Y9	0.524	0.2826	Valid
Y10	0.574	0.2826	Valid
Y11	0.374	0.2826	Valid
Y12	0.391	0.2826	Valid
Y13	0.415	0.2826	Valid
Y14	0.371	0.2826	Valid
Y15	0.625	0.2826	Valid
Y16	0.552	0.2826	Valid

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y17	0.596	0.2826	Valid
Y18	0.502	0.2826	Valid
Y19	0.721	0.2826	Valid
Y20	0.788	0.2826	Valid

Sumber : Data Penelitian diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa nilai korelasi *pearson* (r hitung) dari setiap pertanyaan pada variabel kinerja karyawan ada item yang tidak lebih besar dari r tabel 0.2826 dimana item tersebut merupakan item Y3, yang dimana item tersebut akan dihapus dari penelitian ini. Setelah item Y3 dihapus maka dilakukan uji validitas kembali dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. 5 Item Valid yang Digunakan dalam Variabel Kinerja Karyawan**

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0.39	0.2826	Valid
Y2	0.656	0.2826	Valid
Y4	0.512	0.2826	Valid
Y5	0.549	0.2826	Valid
Y6	0.586	0.2826	Valid
Y7	0.514	0.2826	Valid
Y8	0.67	0.2826	Valid
Y9	0.511	0.2826	Valid
Y10	0.568	0.2826	Valid
Y11	0.378	0.2826	Valid
Y12	0.366	0.2826	Valid
Y13	0.368	0.2826	Valid
Y14	0.351	0.2826	Valid



Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y15	0.635	0.2826	Valid
Y16	0.569	0.2826	Valid
Y17	0.616	0.2826	Valid
Y18	0.482	0.2826	Valid
Y19	0.742	0.2826	Valid
Y20	0.786	0.2826	Valid

Sumber : Data Penelitian diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa nilai korelasi *pearson* (r hitung) dari setiap pertanyaan pada variabel kinerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel 0.2826. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

### 3.3.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas adalah alat pengukuran suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel bila jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan nilai statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dan dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) > 0,7. Ghozali (2018).

**Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas**

NO	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut of Value</i>	Kesimpulan
1	<i>Employee Engagement</i>	0.948	0,7	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0.859	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Tabel data hasil reliabilitas di atas menjelaskan bahwa pada variabel *employee engagement*, *cronbach's alpha* sebesar 0.984, lebih besar dari 0,7. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan *cronbach's alpha* yang dihasilkan berjumlah 0.859 lebih besar dari 0,7. Maka dapat disimpulkan hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

### 3.4 Alat Analisis Data

#### 3.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan Teknik analisis yang memberikan informasi mengenai data yang telah diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesisnya serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Analisis deskriptif dalam penelitian ini diukur menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang dipergunakan untuk melakukan eksplorasi mengenai karakteristik data dan juga meringkas serta mendeskripsikan data bagaimana adanya Purwanto & Sulistyastuti (2017).

Rumusan penentuan rentang skala sebagai berikut:

RS : (Nilai terbesar – Nilai terendah)

$$: \frac{\text{Jumlah kategori} - 1}{4}$$

$$: \frac{5 - 1}{4}$$

$$: 1$$

Penilaian mengenai rentang skala sebagai berikut:

**Tabel 3. 7 Kategori Variabel**

Variabel	Kategori Variabel			
	1,00 – 1,99	2,00 - 2,99	3,00 - 3,99	4,00 – 5,00
<i>Employee Engagement</i>	Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi

### 3.4.2 Analisis Inferensial

#### a) Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2016) Analisis Inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis Inferensial dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Dalam model regresi yang hanya memiliki satu variabel independen adalah model regresi sederhana (*simple regression*). Regresi sederhana hanya melibatkan satu variabel independen dan satu variabel dependen (Purwanto & Sulistyastuti, 2017).

#### Rumus Regresi Linear Sederhana:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

X = *Employee Engagement*

### 3.4.3 Uji-t

Uji terhadap nilai statistik t merupakan uji signifikansi parameter individual. Nilai statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel

independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam output SPSS, nilai statistik t dapat dilihat pada tabel *Coefficients*. (Purwanto & Sulistyastuti (2017)).

Langkah – Langkah uji hipotesis untuk koefisien regresi adalah:

1. Perumusan Hipotesis Nihil (H0) dan Hipotesis Alternatif (Ha)
  - 1) **H0 :  $\beta = 0$** , artinya *employee engagement* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - 2) **Ha :  $\beta > 0$** , artinya *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penentuan nilai t tabel dan nilai probabilitasnya.
  - 1) Taraf sign. = 5% (0,05)
3. Berdasarkan nilai t tabelnya
  - 1) **t hitung < t tabel**, artinya H0 diterima
  - 2) **t hitung > t tabel**, artinya H0 ditolak
4. Berdasarkan nilai probabilitasnya
  - 1) *P value* > 0,05, artinya H0 diterima
  - 2) *P value* < 0,05, artinya H0 ditolak

Maka perhitungan t tabel sebagai berikut:

$$(df) = n - k$$

Keterangan:

Df = derajat bebas (degree of freedom)

n = sampel

k = jumlah variabel

(df) = n-k

(df) = 35-2 = 33, maka t tabel adalah 1,69236

