

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Penelitian ini mengambil obyek yaitu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan yang menjadi subyeknya adalah karyawan kontrak UMY. Penelitian ini populasinya yaitu seluruh karyawan kontrak UMY yang berjumlah 46 orang. Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas yang akan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.

B. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik mengumpulkan data yang digunakan yaitu data primer. Data primer adalah data yang berupa dari jawaban reponden yang telah mengisi kusioner yang dibagikan, kusioner yang dibagikan berisikan instrument untuk masing-masing variabel penelitian yang telah disusun untuk menggali informasi lebih lanjut dari setiap variabel.

C. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden untuk diisi kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti. Dalam penelitian ini terdapat kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang diberikan secara langsung kepada responden untuk mendapatkan informasi mengenai *employee engagemen* (keterikatan karyawan), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran variabel dengan skala likert yang menggunakan metode sebagai berikut : Angka 1 menunjukkan tidak mendukung terhadap pertanyaan yang telah diberikan dalam kuesioner. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan yang telah diberikan.

Berdasarkan skala likert, maka jawaban responden terhadap pertanyaan yang terdapat pada kuesioner diberikan nilai sebagai berikut :

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Netral
- 4 = setuju
- 5 = Sangat setuju

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan diuraikan dengan tabel sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

TABEL 3.1 DEFINISI OPERASIONAL KINERJA

Variabel	Indikator/Dimensi	Instrument	Skala
Koopmans (2014) mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi.	Kinerja Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mengatur rencana pekerjaan saya sehingga selesai tepat waktu. 2. Rencana saya sudah optimal. 3. Saya tetap ingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya. 4. Saya bisa memisahkan masalah pribadi dari masalah di tempat kerja. 5. Saya tahu bagaimana menetapkan prioritas yang tepat. 6. Saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik dengan sedikit waktu dan usaha. 7. Kerjasama dengan orang lain sangat produktif. 	Likert 1-5
	Kinerja Kontekstual	<ol style="list-style-type: none"> 8. Saya mengambil tanggung jawab ekstra yang sangat besar. 9. Saya memulai tugas baru saya sendiri, ketika yang lain sudah selesai. 10. Saya mengambil tugas kerja yang menantang, jika itu tersedia. 11. Saya bekerja untuk menjaga pengetahuan pekerjaan saya agar tetap up to date. 12. Saya bekerja untuk menjaga ketrampilan kerja saya agar tetap up to date. 13. Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru. 14. Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya. 15. Saya melakukan lebih dari apa yang saya harapkan. 16. Saya berpartisipasi aktif dalam rapat pekerjaan. 17. Saya secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja. 18. Saya mendapatkan peluang saat mereka menampilkan diri mereka. 19. Saya tahu bagaimana menyelesaikan situasi sulit dan kemunduran dengan cepat. 	
	Perilaku kerja kontraproduktif	<ol style="list-style-type: none"> 20. Saya mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting di tempat kerja. 21. Saya membuat masalah lebih besar dari mereka ditempat kerja. 22. Saya berfokus pada aspek negatif dari situasi kerja, bukan pada aspek 	

		positif. 23. Saya berbicara dengan rekan kerja tentang aspek negatif dari pekerjaan saya. 24. Saya berbicara dengan orang-orang dari luar organisasi tentang aspek negatif pekerjaan saya. 25. Saya melakukan kurang dari apa yang diharapkan dari saya. 26. Saya berhasil keluar dari tugas kerja dengan mudah. 27. Terkadang saya tidak melakukan apapun, sementara seharusnya saya bekerja.	
--	--	---	--

Sumber: Koopmans *et. al* , (2014)

2. *Employee Engagement*

TABEL 3.2 DEFINISI OPERASIONAL EMPLOYEE ENGAGEMENT

Variabel	Indikator/ Dimensi	Instrument	Skala
Menurut Schaufeli <i>et. Al.</i> (2002) <i>engagement</i> adalah sebuah perasaan dimana karyawan dalam keadaan positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan kekuatan (<i>vigor</i>), dedikasi (<i>dedication</i>), penyerapan (<i>absorption</i>)	<i>Vigor</i>	1. Saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja. 2. Saya bersemangat untuk melakukan pekerjaan saya setiap hari. 3. Saya tidak menyerah jika terdapat kesulitan ditempat kerja saya. 4. Saya dapat bekerja dengan waktu yang lama pada saat tertentu. 5. Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja. 6. Saya merasa kuat dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaan.	Likert 1-5
	<i>Dedication</i>	7. Saya merasa pekerjaan saya menantang. 8. Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya. 9. Saya merasa bangga ketika mengerjakan pekerjaan saya. 10. Saya siap mencurahkan hati dan jiwa saya pada pekerjaan.	

		11. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna.	
	<i>Absortion</i>	12. Saya fokus ketika sedang bekerja. 13. Saya merasa bahagia ketika sedang bekerja. 14. Saya merasa terikat dengan pekerjaan saya. 15. Saya merasa waktu cepat berlalu ketika sedang bekerja. 16. Saya sangat menikmati pekerjaan saya. 17. Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intensif.	

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2002)

3. Kepuasan kerja

TABEL 3.3 DEFINISI OPERASIONAL KEPUASAN KERJA

Definisi	Dimensi	Instrument	Skala
Menurut Sharma et. al (2016) kepuasan karyawan adalah perasaan yang didapatkan dari pekerjaan mereka dan mencerminkan sejauh mana mereka senang untuk pergi bekerja serta menganggap pekerjaan mereka sebagai bermakna, dan menjadi bebas dari efek fisik atau psikologis yang negatif pada mereka.	Pekerjaan itu sendiri	1. Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.	Likert 1-5
	Rekan Kerja	2. Saya sudah merasa puas dengan rekan kerja saya.	
	Supervisi Atasan	3. Saya sudah merasa puas dengan atasan saya.	
	Organisasi atau Perusahaan	4. Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.	

Sumber : Sharma et. al., (2016)

E. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui keaslian data dari angket atau kuesioner. Keaslian data ini memiliki arti bahwa kuesioner yang digunakan dapat untuk mengukur apa yang ingin kita ukur. Sebuah item kuesioner yang dikatakan valid jika nilai sign $< 0,05$ (Rahmawati dkk., 2015). Menurut Tjahjono (2009) uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur goodness dari sebuah pengukuran keaslian data yang kita ukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji kehandalan yang tujuannya untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Menurut Tjahjono (2009) reabilitas merupakan sebuah pengukuran untuk mengindikasikan stabilitas dan konsistensi sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu menilai goodness dari sebuah instrument pengukuran. Pengukur reliabilitas suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$ (Rahmawati dkk., 2015).

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini terdapat beberapa uji lainnya untuk menganalisis data proses regresi yaitu dengan menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik juga terdapat uji lainya seperti berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Rachmawati dkk (2015), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen atau dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Adapun cara untuk menguji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, apabila nilai VIF <10 , maka dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan bebas dari gejala multikolinearitas (Rahmawati dkk, (2015).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengukur apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Rahmawati dkk, (2015).

F. Uji Hipotesis Dan Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan analisis data untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh hipotesis 1 dan 2 yaitu pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, hipotesis 2 yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Rahmawati dkk (2015) adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y	= Kinerja Karyawan
b ₀	= Konstanta
b ₁ b ₂	= Koefisien regresi
X ₁	= <i>Employee Engagement</i>
X ₂	= Kepuasan Kerja
e	= Variabel Error (pengganggu)

1. Uji t (Parsial)

Menurut Rahmawati dkk (2015), uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun tingkat pengujian pengambilan keputusannya adalah :

- a) Jika Sig < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya ada pengaruh signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- b) Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima yang artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

2. Uji statistik F

Menurut Rahmawati dkk (2015), uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

- a) Jika nilai $\text{Sig.} < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai $\text{Sig.} > 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3. Koefisiensi Determinansi

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan atau kecocokan yang paling baik dalam analisa regresi, nilai koefisien determinan (R^2) antara 0 sampai 1. Apabila koefisien determinan nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun sebaliknya jika koefisien determinan semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent.

Pada penelitian ini variabel independent ada 2, maka koefisien determinan yang akan digunakan adalah Adjusted R Square. Dari determinan (R^2) ini dapat mengukur seberapa besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase.

