

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian dimaknai oleh Kurniawan & Puspitaningtyas (2016) sebagai suatu penyelidikan yang sistematik dan teliti yang bermaksud guna mengungkap kebenaran atau menemukan solusi terhadap permasalahan dalam bidang seni, ilmu pengetahuan, atau teknologi. Menurut Machali (2021) Penelitian pada dasarnya merujuk pada pendekatan sistematis untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman dengan menyelidiki dan menyelesaikan masalah kemanusiaan menggunakan metode ilmiah, yang berarti bahwa penelitian harus dilakukan secara sistematis, objektif, empiris, dan terukur. Pendekatan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memanfaatkan pendekatan penelitian secara deskriptif, yakni metode penelitian yang bermaksud guna memberikan penjelasan yang objektif terkait subjek atau objek penelitian dan menguraikan fakta, sifat, dan frekuensi yang diteliti secara sistematis (Zellatifanny & Mudjiyanto, 2018) .

Peneliti memilih untuk menerapkan pendekatan kuantitatif yang didefinisikan oleh Purwanza et al. (2022) adalah upaya untuk menemukan pengetahuan, melihat masalah yang didasarkan pada pengalaman empiris, dan menggunakan berbagai teori, desain, dan hipotesis selain menetapkan subjek penelitian. Dilanjutkan oleh Purwanza et al., bahwa penelitian

kuantitatif merujuk pada jenis penelitian ilmiah yang sistematis yang menyelidiki komponen serta hubungan fenomena.

Hal ini berkaitan dengan sebab-akibat yang bermaksud guna menemukan hubungan atau korelasi dan pengaruh antara variabel independen (X) yang pada penelitian ini ialah *Employee Engagement* dan juga variable dependen (Y) yaitu *Employee Performance*.

## B. Objek Penelitian

Objek penelitian mengacu pada ciri-ciri dan kualitas yang melekat pada seseorang atau objek yang menjadi fokus utama dan subjek penyelidikan dalam upaya penelitian (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Pada penelitian ini, peneliti berkesempatan untuk menjalankan penelitian di salah satu resort bintang lima di Pulau Bali yaitu Sofitel Bali Nusa Dua Beach & Resort yang tepatnya berlokasi di Kompleks Pariwisata ITDC Nusa Dua. Sebuah resort yang berada di bawah naungan Accor Chain.

Secara lebih spesifik, peneliti memfokuskan tempat penelitian pada *Talent & Culture Department*. Untuk mendapatkan temuan penelitian dengan hasil yang akurat dan objektif, peneliti melakukan pengumpulan beberapa data yang akan dijalankan dengan cara penyebaran kuesioner kepada para responden dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai Sofitel Bali Nusa Dua Beach & Resort.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono (2013) menganggap populasi sebagai sekelompok benda ataupun orang tertentu yang mempunyai atribut dan karakteristik yang sudah ditentukan, yang diselidiki peneliti untuk memperoleh kesimpulan. Sementara bersumber dari Sudjana, 2002 (dalam Darwin et al., 2021) populasi mengacu pada keseluruhan kumpulan hal-hal yang diselidiki, yang nilai kuantitatif atau kualitatifnya dapat diperkirakan atau dikuantifikasi.

Purwanza et al. (2022) berpendapat populasi dilakukan dengan tujuan untuk membatasi daerah generalisasi yang berlaku dan menetapkan jumlah sampel yang diambil dari anggota populasi. Populasi yang akan diteliti pada penitian ini adalah seluruh pegawai Sofitel Bali Nusa Dua Beach & Resort yang berjumlah 435 orang.

### 2. Sampel

Bersumber dari Susilana, 2015 (dalam Darwin et al., 2021) sampel merujuk pada sekumpulan hal yang dipilih dari sekumpulan objek yang diteliti, serta dipandang mampu mewakili keseluruhan populasi secara akurat. Sugiyono (2013) berpendapat bahwa peneliti menentukan sampel dengan memperhatikan beberapa faktor yakni tujuan penelitian yang hendak diperoleh, tantangan yang dihadapi, hipotesis penelitian yang dirumuskan, serta metodologi penelitian dan instrumen yang digunakan.

Kurniawan & Puspitaningtyas (2016) mengemukakan bahwa sampel ialah sebagian dari populasi. Dengan menjalankan analisis kuantitatif terhadap data sampel, dapat diperoleh statistik sampel. Statistik ini kemudian digunakan untuk memperkirakan parameter populasi. Pada penelitian ini peneliti memanfaatkan *non-probability sampling*, yakni teknik *snowball sampling*. Pengambilan *non-probability sampling* mengacu pada metodologi yang tidak menyediakan peluang serupa untuk tiap anggota populasi agar ditetapkan sebagai bagian dari sampel. *Snowball sampling*, di sisi lain, pada awalnya melibatkan pemilihan sejumlah kecil individu dan kemudian memperluas sampel dengan memasukkan individu-individu yang memiliki karakteristik atau pengetahuan yang relevan dengan penelitian.

Dalam penentuan sampel, peneliti memulai dengan memilih beberapa responden awal dari populasi yang memenuhi kriteria penelitian. Responden awal kemudian diminta oleh peneliti untuk merekomendasikan atau menghubungkan individu-individu lain dalam pengisian kuisioner. Proses ini berlanjut secara berantai, di mana setiap responden baru yang direkomendasikan juga diminta untuk memberikan rekomendasi lebih lanjut. Peneliti terus memantau kelanjutan pengisian kuisioner selama 14 hari hingga pengisian kuisioner sudah berada di titik jenuhnya yaitu di angka 91 responden, sehingga angka tersebut yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

## D. Metode Pengumpulan Data

Data yang sudah diproses disebut sebagai informasi, dan pengumpulan data merujuk pada salah satu tahapan penting dalam penelitian. Data yang baik harus akurat, relevan, serta terbaru atau *up-to-date*. Data yang diperoleh dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif bisa berupa data primer maupun data sekunder.

Data primer mengacu pada informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumber asli, sementara data sekunder mencakup dokumentasi, data yang dipublikasikan, dan data yang digunakan oleh organisasi (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

Pada penelitian ini peneliti akan memanfaatkan beberapa metode pengumpulan data, yang meliputi:

### 1. Kuesioner

Bersumber dari Sugiyono (2013) kuesioner merujuk pada cara mengumpulkan data dengan menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk ditanggapi. Pada penelitian ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada responden yaitu pegawai Sofitel Bali Nusa Dua Beach & Resort dengan kriteria yang telah ditentukan dalam bentuk kuesioner *google form* dengan menggunakan skala likert yang telah diisi oleh 91 responden dengan jenis kelamin wanita sejumlah 49 responden (53,8%) dan pria sejumlah 42 responden (46,2%), dilanjutkan oleh responden berdasarkan departemen yang didominasi oleh *F&B Services Department* sebanyak

28,6% selanjutnya diikuti oleh *Housekeeping Department* sebanyak 18,7% dan *Front Office Department* sebanyak 16,5%, lalu *ENG Department* dan *Finance Departmen* sebanyak 5,5%, *A&G Department, Purchasing, Cost Contol, Receiving, Store,* dan *Talent & Culture Department* sebanyak 4,4%, lalu *Sales & Marketing, Security Department,* dan *Sports & Recreation/SPA* sebesar 3,3%, dan yang paling sedikit yaitu *Kitchen Department* sebesar 2,2%.

Kuisisioner yang disebarluaskan berisikan pernyataan-pernyataan sesuai dengan indikator tiap variabel. Untuk variabel *employee engagement* (X) terdapat 6 pernyataan dari 6 indikator *employee engagement* yaitu inspirasi dan motivasi pegawai terhadap tujuan kerja, catatan baik dan kepatuhan pada kebijakan absensi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pengetahuan dan informasi antar rekan kerja, keinginan meluangkan waktu atau sumber daya tambahan dalam penyelesaian tugas, dan kemampuan mengorganisir dan mengatur waktu.

Dan dari variabel *employee performance* (Y) terdapat 6 pernyataan dari 6 indikator *employee performance* yaitu, kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target waktu, pemeriksaan atau pengujian tambahan terhadap kualitas produk dan layanan, kemampuan mencari peluang untuk meningkatkan jumlah pekerjaan, pencapaian target yang telah ditetapkan, kemampuan menangani pekerjaan dengan percaya diri tanpa bimbingan, dan perasaan senang dan termotivasi dalam pekerjaan. Dari 2 indikator variabel *employee engagement* dan *employee performance* peneliti membuat 12 pernyataan dari 12 indikator tersebut.

Menurut Purwanza et al. (2022) Skala Likert dimanfaatkan guna menilai persepsi, sikap, serta pandangan individu atas fenomena sosial. Pemberian bobot pada kategori jawaban dapat dilakukan dengan memberikan nilai yang lebih tinggi pada hasil prediksi, baik dimulai dari kategori jawaban positif ke negatif atau sebaliknya.

**TABEL 2**  
**SKALA PENILAIAN**

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup/Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Purwanza et al., 2022*

## 2. Observasi

Observasi menurut KBBI diartikan sebagai peninjauan secara cermat. Sutrisno Hadi (1986; dalam Sugiyono, 2013) menyampaikan bahwasanya, observasi merujuk pada aktivitas multifaset yang melibatkan kombinasi proses biologis dan psikologis. Dua proses pentingnya ialah observasi dan memori. Darwin et al. (2021) menjelaskan bahwa observasi merujuk pada suatu metode pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian yang diteliti.

Sebelumnya peneliti telah melakukan observasi dengan meninjau lapangan secara langsung ketika peneliti melakukan Praktik Kerja Nyata

atau (PKN) dan mengumpulkan data tentang apa yang terjadi di Sofitel Bali Nusa Dua Beach & Resort serta peneliti sempat melakukan wawancara langsung secara singkat kepada beberapa pegawai yang mengikuti program *Employee Engagement* Sofitel Bali Nusa Dua Beach & Resort.

### **3. Data Sekunder**

Bersumber dari Purwanza et al. (2022) data sekunder mengacu pada data yang sudah ada sebelumnya yang didapat dari sumber tidak langsung atau tangan kedua, seperti catatan pemerintah atau arsip perpustakaan. Sedangkan Kurniawan & Puspitaningtyas (2016) menyebutkan bahwa data sekunder ialah informasi yang berasal dari sumber yang ada seperti dokumentasi, materi yang dipublikasikan, atau data yang digunakan oleh suatu organisasi. Darwin et al. (2021) mendefinisikan data sekunder sebagai data yang dibuat oleh individu tertentu, lembaga atau lembaga terkait, atau hasil penelitian sebelumnya disebut data sekunder. Data sekunder umumnya merujuk pada hasil dari pencatatan atau laporan tertentu dalam bentuk tabel, grafik, kurva, dan lain-lain, yang disimpan baik dalam hardcopy maupun softcopy. Peneliti mendapatkan beberapa data-data terkait penelitian yang disediakan dari *Talent & Culture Department* Sofitel Bali Nusa Dua Beach & Resort dan beberapa forum ulasan akomodasi hotel atau *resort* yaitu *TripAdvidor & Google Review* serta beberapa data dari penelitian-penelitian terdahulu. Data yang peneliti dapatkan dari Sofitel Bali Nusa Dua Beach & Resort yaitu daftar program

*employee engagement* beserta dengan deskripsi dan periode waktu pelaksanaan dan peneliti juga mendapatkan jumlah pegawai dari setiap departemen.

#### E. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016) merujuk pada suatu definisi yang dilandasi pada karakteristik yang bisa ditinjau dari cara seseorang mendefinisikan atau menafsirkan ide variable ke dalam instrumen pengukuran. Wekke (2019) mengemukakan Definisi operasional adalah berbagai variabel yang tengah diteliti menjadi operasional selama proses pengukuran mereka. Dengan menggunakan definisi operasional, peneliti dapat melakukan pengukuran yang lebih mudah dengan mengubah ide abstrak menjadi sesuatu yang beroperasi.

Terdapat dua variable pada penelitian ini yang meliputi variable terikat atau dependen yang dimana variabel ini akan dipengaruhi variabel lain di dalam penelitian, dan juga variabel bebas atau independent yang merujuk pada variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat atau dependen. Pada penelitian ini *Employee Engagement* merujuk pada variabel independen (X), sementara *Employee Performance* merujuk pada variabel dependen (Y). Berikut ini merupakan *Matrix Operational Variable* dari penelitian ini:

**TABEL 3**  
**MATRIX OPERATIONAL VARIABLE**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Employee Engagement</i> (X)	Vigor	(Semangat Kerja) Saya terinspirasi dan termotivasi untuk mencapai tujuan kerja saya.	Ordinal
		(Disiplin Kerja) Saya memiliki catatan yang baik dalam mematuhi kebijakan absensi dan cuti di tempat kerja.	
	Dedikasi	(Partisipasi Kerja) Saya sering terlibat dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan pekerjaan saya.	
		(Berbagi Pengetahuan) Pengetahuan dan informasi di antara rekan kerja dan saya dapat dialirkkan dengan lancar.	
		(Komitmen Kerja) Saya sering meluangkan waktu atau sumber daya tambahan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.	
	Penghayatan	(Tanggung Jawab) Saya mengorganisir dan mengatur waktu saya untuk memastikan tanggung jawab saya terselesaikan dengan baik.	
	(Schaufeli & Bakker, 2004; dalam Febriansyah & Ginting, 2020)	(Mathis, 2008; dalam Panjaitan, 2018)	

<i>Employee Performance</i> (Y)	Kemampuan	(Waktu Keluaran)  Saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan target waktu yang diberikan.	Ordinal
		(Kualitas)  Saya melakukan pemeriksaan atau pengujian tambahan untuk memastikan kualitas produk atau layanan yang saya hasilkan	
	Motivasi	(Kuantitas)  Saya sering mencari peluang untuk meningkatkan jumlah pekerjaan yang saya selesaikan dalam satu waktu.	
		(Efektivitas)  Saya mencapai target atau tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaan saya.	
	Dukungan Organisasi	(Kemandirian)  Saya dapat menangani pekerjaan saya dengan percaya diri tanpa bimbingan atau arahan langsung.	
		(Komitmen)  Saya merasa senang dalam pekerjaan saya dan merasa termotivasi	
	(Chatab, 2007; dalam Silaen, 2021)	(Bernadin & Russel, 2001; dalam Huseno, 2016)	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

## F. Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Validitas menurut Juanda, 2009 (dalam Purwanza et al., 2022) merujuk pada kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu alat ukur benar-benar mampu mengukur secara akurat atribut tertentu yang ingin diuji, dibandingkan menilai atribut yang berbeda. Menurut Sugiyono, 2017 (dalam Ramdani et al., 2023) Uji validitas ialah suatu metode yang digunakan untuk menilai isi suatu instrumen. Tujuannya ialah guna melihat keakuratan instrumen ketika digunakan dalam penelitian. Uji validitas ini dilakukan untuk menilai tingkat akurasi instrumen penelitian dalam menjalankan fungsi dan ukurannya. Alat dapat dianggap valid hanya jika bisa mengungkap data dari suatu variabel dalam penelitian dengan tepat. Uji validitas dijalankan dengan membandingkan koefisien korelasi hitung ( $r$  hitung) dengan koefisien korelasi tabel ( $r$  tabel). Sebuah nilai akan dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana sebaliknya bila hasil perhitungan menyatakan  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka nilai dinyatakan tidak valid. Uji validasi ini memanfaatkan penggunaan metode korelasi dengan menerapkan rumus berikut:

### GAMBAR 3 RUMUS UJI VALIDITAS

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[ N \sum X^2 - (\sum X)^2 \right] \left[ N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right]}}$$

Di mana :

$r$  : Nilai korelasi

$n$  : Banyak pasangan nilai X dan Y

$\sum X$  : Jumlah nilai X

$\sum Y$  : Jumlah nilai Y

$\sum XY$  : Jumlah hasil dari nilai X dikali nilai Y

$\sum X^2$  : Jumlah nilai X dikuadrat

$\sum Y^2$  : Jumlah nilai Y dikuadrat

Uji validitas menggunakan rumus korelasi Pearson, seperti yang ditunjukkan dalam gambar, dapat digunakan untuk mengukur hubungan antara *employee engagement* (X) dan *employee performance* (Y). Dalam konteks ini, validitas mengacu pada seberapa baik suatu instrumen atau pengukuran benar-benar mengukur konsep yang dimaksud, yaitu seberapa baik *employee engagement* dapat memprediksi *employee performance*.

Peneliti menghitung jumlah produk dari X dan Y ( $\sum XY$ ), Jumlah X ( $\sum X$ ), Jumlah Y ( $\sum Y$ ), Jumlah kuadrat X ( $\sum X^2$ ), dan jumlah kuadrat Y ( $\sum Y^2$ ) menggunakan rumus tersebut, nilai  $r$  dapat dihitung untuk menentukan korelasi antara *employee engagement* dan *employee performance*.

Jika hasil  $r$  mendekati +1, ini menunjukkan korelasi positif yang kuat, artinya peningkatan dalam *employee engagement* cenderung

berhubungan dengan peningkatan *employee performance*. Sebaliknya, jika  $r$  mendekati -1, ini menunjukkan korelasi negatif, artinya peningkatan *employee engagement* berhubungan dengan penurunan *employee performance*. Nilai  $r$  yang mendekati 0 menunjukkan tidak adanya hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

## 2. Uji Reliabilitas

Purwanza et al. (2022) menjelaskan bahwasanya reliabilitas merujuk pada evaluasi apakah alat ukur yang digunakan dapat secara konsisten memberikan nilai pengukuran. Purwanto (2018) mengemukakan reliabilitas mengacu pada tingkat presisi dan akurasi yang diperlihatkan oleh suatu alat ukur saat menjalankan pengukuran. Reliabilitas suatu instrumen penelitian merujuk pada kemampuannya untuk secara konsisten menyampaikan data yang akurat, sehingga memperkuat keyakinan akan validitasnya. Reliabilitas kuesioner pada penelitian ini akan diuji menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Berikut rumus dari *Cronbach's Alpha*:

### GAMBAR 4

### RUMUS UJI RELIABILITAS

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Di mana:

- $r_{11}$  : Reliabilitas instrumen
- $k$  : Banyak butir pertanyaan
- $\sigma_t^2$  : Total varians
- $\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians butir

Ghozali, 2011 (dalam Amalia et al., 2023) menyatakan bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* > 60 maka instrumen penelitian bisa dikatakan reliabel, sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* < 60 maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.

Untuk menguji validitas pengukuran hubungan antara *employee engagement* (X) dan *employee performance* (Y), peneliti memastikan reliabilitas instrumen memanfaatkan rumus Cronbach's Alpha dengan 91 responden dan 12 butir pernyataan. Maka dalam penelitian ini banyak butir pernyataan (k) adalah sejumlah 12 pernyataan, dengan total varians atau ( $\sigma_t^2$ ) yaitu jumlah seluruh varians dari 12 item yang digabungkan, dan jumlah varians butir atau ( $\sum \sigma_b^2$ ) yaitu jumlah varians skor dari 12 item. Dengan rumus ini dapat dinyatakan ketepatan atau keakuratan penelitian ini. Dengan Reliabilitas yang tinggi mendukung validitas instrumen, karena pengukuran yang konsisten cenderung akurat.

### 3. Uji Statistik Deskriptif

Uji Statistik Deskriptif, Menurut Sugiyono (2019) merujuk pada uji statistik yang mencirikan data yang diperoleh sebagaimana adanya dengan tujuan guna menarik kesimpulan dari data yang sudah peneliti kumpulkan. Hasil dari Uji Statistik Deskriptif dapat berupa perhitungan nilai mean, nilai minimum, nilai maksimum, nilai median, dan modus yang akan terdapat dalam sebuah tabel, grafik ataupun diagram. Untuk melakukan Uji Statistik Deskriptif, dapat menggunakan rentang skala pengukuran dengan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Di mana:

RS = Rentang Skala

m = Nilai tertinggi dalam skala pengukuran

n = nilai terendah dalam skala pengukuran

b = jumlah skala

Berlandaskan skala yang telah ditetapkan, Skala 1 (sangat tidak setuju) memiliki nilai terendan dan skala 5 (sangat setuju) memiliki nilai tertinggi. Dengan menggunakan rumus yang disebutkan diatas, rentang skala akan dihitung dari skala ini, dan menghasilkan rentang skala 0.8. Berlandaskan perhitungan diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

**TABEL 4****HASIL PEMBAGIAN KELAS RENTANG SKALA**

<b>Rentang Skala</b>	<b><i>Employee Engagement</i></b>	<b><i>Employee Performance</i></b>
1,00 – 1,80	Sangat Kurang Baik	Sangat Kurang Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik

*Sumber: Sugiyono, 2019*

Pada uji statistik deskriptif penelitian ini, peneliti menguji pembagian kelas rentang skala terhadap kedua variabel yaitu *employee engagement* (X) dan *employee performance* (Y).

Maka peneliti akan mencari selisih antara nilai tertinggi dalam skala pengukuran atau (m) pada variabel *employee engagement* (X), dan nilai terendah dalam skala pengukuran atau (n) pada variabel *employee engagement* (X) lalu membaginya dengan jumlah skala yang sudah ditentukan yaitu 12.

Peneliti juga akan melakukan hal yang sama terhadap variabel *employee performance* (Y) yaitu mencari selisih antara nilai tertinggi dalam skala pengukuran atau (m) pada variabel *employee performance* (Y), dan nilai terendah dalam skala pengukuran atau (n) pada variabel *employee performance* (Y) lalu membaginya dengan jumlah skala yang sudah ditentukan yaitu 12.

Dengan hasil akhir yang akan didapatkan maka akan ditemukan apakah kedua variabel berada di rentang sangat kurang baik, kurang baik, cukup baik, baik, atau sangat baik.

#### **4. Uji Korelasi**

Machali (2021) berpendapat bahwa analisis korelasi menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman yang dimanfaatkan guna melihat hubungan antara dua variabel data yang berskala ordinal. Analisis ini dilakukan sebagai pemeriksaan akhir untuk membuktikan korelasi ataupun keterkaitan antara variabel independen (X) yaitu *employee engagement* dengan variabel dependen (Y) yang adalah *employee performance*. Berikut merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi Spearman

### **GAMBAR 5**

#### **RUMUS UJI KORELASI SPEARMAN**

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

$r_s$  : Korelasi koefisien Spearman pada variabel yang dicari

$d_i$ : Selisih peringkat dari setiap data

n : Banyaknya responden

$\Sigma$  : Jumlah notasi

Peneliti akan menjalankan uji korelasi atas penelitian ini dengan menggunakan korelasi rank spearman dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)

**TABEL 5**  
**PEDOMAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI**

Nilai Koefisien Korelasi	Keterangan
0,00 – 0,119	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Machali, 2021*

Pada penelitian ini peneliti akan menjalankan uji korelasi rank spearman antara variabel *employee engagement* (X) terhadap *employee performance* (Y). Maka dari rumus yang sudah ditunjukkan, selisih peringkat dari dari setiap data atau ( $d_i$ ) adalah selisih peringkat antara variabel *employee engagement* dan *employee performance* dalam setiap pasangan data, dengan banyaknya responden atau ( $n$ ) sejumlah 91 responden, dan jumlah notasi atau ( $\Sigma$ ) adalah jumlah dari kuadrat selisih peringkat yang digunakan dalam rumus korelasi Rank Spearman untuk mengukur sejauh mana variabel *employee engagement* (X) dan *employee performance* (Y) berkorelasi.

## 5. Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh antara variabel independen (X), yakni *employee engagement*, dan variabel dependen (Y), yaitu *employee performance*, dilakukan uji koefisiensi determinasi. Peneliti menggunakan koefisiensi determinasi, di mana korelasi dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Rumus untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Di mana:

KD : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi

Pada penelitian ini, peneliti akan menetapkan seberapa signifikan pengaruh antara variabel independen (X), yaitu *employee engagement*, dan variabel dependen (Y), yakni *employee performance* dengan menghitung kuadrat dari koefisien korelasi dengan rumus rank spearman sebelumnya lalu dikalikan 100%. Uji Determinasi memberikan informasi penting tentang ketepatan model dalam memprediksi variabel dependen yaitu *employee performance* (Y) berdasarkan variabel independen yaitu *employee engagement* (X).

## G. Jadwal Penelitian

Peneliti melakukan penelitian dimulai sejak akhir Februari 2023 sampai dengan Juni 2023. Dibawah ini merupakan jadwal penelitian yang telah dan akan dilalui peneliti.

## **TABEL 6**

### **JADWAL PENELITIAN**