

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian berhubungan erat dengan prosedur, alat maupun bentuk penelitian yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu menemukan, mengembangkan, mengkaji kebenaran suatu pengetahuan secara ilmiah atau untuk pengujian hipotesis suatu penelitian.

#### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang datanya dinyatakan dalam bentuk nilai atau angka (Sugiyono, 2009). Pendekatan ini didasarkan pada pengumpulan dan analisa data numerik yang diperoleh dari instrumen penelitian. Berdasarkan metodenya, penelitian ini termasuk dalam tipe penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan koesioner sebagai alat pengumpulan data.

#### **B. Identifikasi Variabel**

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu sebagai berikut:

Variabel Dependen (Y) : Keterikatan Karyawan

Variabel Independen (X) : Persepsi Dukungan Organisasional

### **C. Definisi Operasional**

Definisi operasional kedua variabel dalam penelitian ini meliputi:

#### 1. Keterikatan Karyawan (*employee engagement*)

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) adalah perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya dengan disertai kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui perilaku merasa memiliki kepentingan, dapat fokus dengan pekerjaan, adanya perasaan intens dalam bekerja, dan memiliki antusiasme yang tinggi dengan pekerjaannya.

#### 2. Persepsi Dukungan Organisasional

Persepsi Dukungan Organisasional adalah suatu gambaran yang dimunculkan oleh seorang individu mengenai organisasi tempatnya bekerja, keyakinan akan bagaimana organisasi tersebut memberikan dukungan dan timbal balik terhadap kinerja.

### **D. Populasi**

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT BPR Nusamba Wlingi kantor pusat yang berjumlah 32 orang.

**Tabel 3.1 Perincian Subjek**

<b>Jenis Kelamin</b>		<b>Jumlah</b>
<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	
<b>18</b>	<b>14</b>	<b>32</b>

Karakteristik subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan PT BPR Nusamba Wlingi baik laki-laki maupun perempuan.
2. Karyawan berusia diatas 21 tahun dan telah bekerja di perusahaan minimal satu tahun.

Pemilihan subjek penelitian dikarenakan peneliti menganggap individu karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun di perusahaan yang sama mempunyai alasan mengapa ia masih bertahan di perusahaan. Sedangkan kategori usia di atas 21 tahun dipilih karena Gibbson (2005 dalam Restiani 2013) menganggap individu yang sudah di atas 21 tahun secara garis besar sudah memasuki tahap hidup dewasa sehingga mampu berpikir secara analitis dan konkrit untuk mengerti dengan baik pernyataan-pernyataan berbentuk kuesioner yang nantinya akan didistribusikan oleh peneliti.

Arikunto (2002) menyebutkan bahwa jika jumlah subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Namun jika subyek penelitian berjumlah lebih dari 100 maka dapat diambil sampel penelitian 10–15% atau 20-25% dari jumlah yang ada. Mengingat jumlah populasi hanya 32 orang karyawan maka seluruh populasi dijadikan subjek penelitian dengan pendekatan populasi.

## E. Instrumen Penelitian

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdapat dua skala pengukuran yaitu, skala Persepsi dukungan organisasional dan skala keterikatan karyawan.

### 1. Skala Keterikatan Karyawan (*employee engagement*)

#### a. Definisi Operasional Keterikatan Karyawan (*employee engagement*)

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) adalah perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya dengan disertai kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui perilaku merasa memiliki kepentingan, dapat fokus dengan pekerjaan, adanya perasaan intens dalam bekerja, dan memiliki antusiasme yang tinggi dengan pekerjaannya.

#### b. Indikator Skala Keterikatan Karyawan (*employee engagement*)

Pengukuran Keterikatan Kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Macey (2009) yang mengemukakan bahwa terdapat empat komponen penting dalam diri karyawan yang dapat menjadikan karyawan merasa terikat (*engage*). Berikut adalah indikator yang digunakan untuk mengukur keterikatan karyawan:

- 1) Urgensi : karyawan merasa memiliki kepentingan yang sama dengan perusahaan, merasa mampu bangkit dari kegagalan, memiliki kegigihan dalam bekerja.

- 2) Fokus : karyawan menjadikan pekerjaannya sebagai prioritas, mencurahkan waktu sepenuhnya untuk pekerjaan.
- 3) *Intensity* : Karyawan merasa memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaan (merasa ada ikatan), serta menganggap kemampuannya sesuai dengan pekerjaan.
- 4) Antusiasme : Karyawan merasakan ada kebahagiaan saat melakukan pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan merupakan panggilan hati, dan bergairah saat menjalankan pekerjaan.

c. Blueprint skala Keterikatan Karyawan (*employee engagement*)

Blueprint skala Keterikatan Karyawan (*employee engagement*)

dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2 Blue print Skala Keterikatan (*Engagement*)**

No.	Dimensi dan Indikator	Item		$\Sigma$	
		F	UF		
1	Urgency	Merasa mampu bangkit dari kegagalan	1, 4, 7	10, 13, 15	6
		Merasa percaya diri untuk mencapai tujuan	5, 16	20,	3
		Memiliki kegigihan dalam bekerja	19, 23, 46	31,	4
2	Fokus	Memprioritaskan pekerjaan	25, 30, 37,	12, 38,	5
		Mencurahkan waktu sepenuhnya dalam bekerja	26, 42	34, 47	4

3	Intensity	Menganggap kemampuannya sesuai dengan pekerjaan	43	6, 8, 14	4
		Memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaan	29, 33, 40	22, 24, 32,	6
4	Antusias	Merasa bahagia saat bekerja	3, 11, 21,	17,	4
		Merasa terpanggil atas pekerjaannya	2, 36,	9, 18,	4
		Merasa bergairah saat bekerja	28, 35, 39, 41, 45	27, 44	7
TOTAL					47

d. Skoring Skala Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Skala ini terdiri dari 27 item *favourable* dan 20 item *unfavorable* sehingga jumlah keseluruhan 47 item. Indikator- indikator di atas diuraikan dalam format skala *Likert*. Skala ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang *Favorable* dan *Unfavorable* dengan empat alternatif jawaban yang terdiri dari: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Bobot nilai untuk setiap pernyataan yang mendukung (*favorable*) bergerak dari 4 sampai 1 dimana pilihan Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 4, Sesuai (S) diberi nilai 3, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Bobot nilai untuk setiap pernyataan yang bersifat tidak mendukung (*unfavorable*) bergerak dari 1 sampai dengan 4 dengan pilihan Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1, Sesuai (S) diberi nilai 2, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 4.

**Tabel 3.3 Skoring skala keterikatan karyawan (*employee engagement*)**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor <i>Favorable</i></b>	<b>Skor <i>Unfavorabel</i></b>
Sangat Tidak Sesuai	1	4
Tidak Sesuai	2	3
Sesuai	3	2
Sangat Sesuai	4	1

e. Uji Daya Diskriminasi Item dan Uji Estimasi Reliabilitas Skala Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

1) Uji Daya Diskriminasi Skala Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrument (Arikunto, 2002). Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Uji validitas adalah salah satu alat yang digunakan untuk menguji derajat ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya.

Menurut Azwar (2007), semua item yang mencapai koefisien korelasi lebih besar dari 0.30 dianggap sebagai item yang memuaskan. Namun, apabila item lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk

menurunkan sedikit batas kriteria dari 0.30 menjadi 0.25 sehingga jumlah item yang diinginkan dapat terpenuhi. Adapun standart yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,25.

Uji validitas skala keterikatan Karyawan (*employee engagement*) dilakukan kepada 32 karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Wlingi berdasarkan standart yang telah ditentukan.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dengan standart yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 0,25 maka diketahui dari 47 item terdapat 21 aitem yang memiliki daya diskriminasi lebih dari 0.25 dan terdapat 26 aitem yang memiliki daya diskriminasi kurang dari 0.25 yang kemudian dieliminasi. Adapun aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi lebih dari 0,25 adalah aitem nomor 1, 3, 4, 5, 6, 8, 12, 19, 25, 27, 29, 30, 31, 34, 37, 39, 40, 42, 43, 44, dan 45. Sementara untuk aitem yang memiliki daya diskriminasi lebih rendah dari 0,25 adalah aitem nomor 2, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 32, 33, 35, 36, 38, 41, 46, dan 47. Perincian aitem-aitem yang daya diskriminasi tinggi dan daya diskriminasi rendah dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Indeks Diskriminasi Item Skala keterikatan Karyawan  
(employee engagement)**

<b>Nomor Aitem</b>	<b><i>Corrected Item Total Correlation</i></b>	<b>Daya Diskriminasi Aitem</b>
Aitem 1	0.714	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 2	0.779	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 4	0.228	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 5	0.776	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 6	0.639	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 8	0.639	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 12	0.630	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 19	0.748	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 25	0.603	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 27	0.275	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 29	0.581	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 30	0.779	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 31	0.521	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 34	0.779	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 37	0.770	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 39	0.586	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 40	0.780	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 42	0.682	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 43	0.495	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 44	0.639	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 45	0.430	Daya diskriminasi tinggi

## 2) Uji Estimasi Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2002). Uji reliabilitas

dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan. Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reliabilitas Skala keterikatan karyawan (*employee engagement*) adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program SPSS Menurut Guilforf koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* terbagi dalam kriteria berikut:

**Table 3.5 Kriteria Reliabilitas *Alpha Cronbach***

<b>Koefisien Reliabilitas <math>\alpha</math></b>	<b>Kriteria</b>
> 0,9	Sangat Tinggi
0.700 – 0.900	Tinggi
0.400 – 0.700	Cukup
0.200 – 0.400	Rendah
< 0.200	Sangat Rendah

Berdasarkan uji reliabititas terhadap skala keterikatan karyawan (*employee engagement*) diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Jumlah aitem</b>
Keterikatan Karyawan ( <i>employee engagement</i> )	0,725	47

Berdasarkan tabel di atas, koefisien reliabilitas skala keterikatan karyawan (*employee engagement*) sebesar 0.725, jadi

dapat disimpulkan bahwa skala keterikatan karyawan (*employee engagement*) adalah reliabel. Artinya aitem-aitem tersebut reliabel digunakan untuk mengungkapkan atribut keterikatan karyawan (*employee engagement*).

## **2. Skala Persepsi Dukungan Organisasional**

### **a. Definisi Operational Skala Persepsi Dukungan Organisasional**

Persepsi Dukungan Organisasional adalah suatu gambaran yang dimunculkan oleh seorang individu mengenai organisasi tempatnya bekerja, keyakinan akan bagaimana organisasi tersebut memberikan dukungan dan timbal balik terhadap kinerja.

### **b. Indikator Skala Persepsi Dukungan Organisasional**

Pengukuran persepsi terhadap dukungan organisasional dalam penelitian ini mengacu pada Skala persepsi dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support Scale*) yang dikembangkan oleh Eisenberger (2002). Berikut adalah indikator yang digunakan untuk mengukur persepsi dukungan organisasional:

- 1) *Fairness* (keadilan):
  - a. Karyawan merasa adanya keterbukaan dari organisasi
  - b. Merasa diberikan kesempatan untuk mengungkapkan pendapat
  - c. Mendapat kesempatan promosi yang sama.
- 2) Dukungan atasan:
  - a. Adanya perhatian atasan kepada karyawan
  - b. Adanya dukungan dari atasan.

3) *Organizational Reward*:

- a. Karyawan merasa mendapatkan pengakuan
- b. Memperoleh imbalan yang sesuai.

4) *Job Condition*:

- a. Karyawan merasa rileks saat bekerja
- b. Menerima pelatihan/pengembangan kemampuan
- b. Merasa betah berada di tempat kerja.

## c. Blueprint skala persepsi dukungan organisasional

*Blueprint* skala kepribadian *Hardiness* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.7 Blue print Persepsi Dukungan Organisasional**

No.	Dimensi dan Indikator	Item		$\Sigma$	
		F	UF		
1	<i>Fairness</i>	Merasa adanya keterbukaan dari organisasi	1, 4, 7, 12	9, 13	6
		Merasa kesempatan diberikan untuk mengungkapkan pendapat	3, 11	10, 17, 21	5
		Merasa kesempatan yang sama mendapat promosi	22, 27	28	3
2	<i>Supervisor support</i>	Atasan memperhatikan keberadaan karyawan	5, 14, 33	35,	4
		Merasa dukungan oleh atasan diberikan	2, 8,	6,	3
3	<i>Organizational Reward</i>	Mendapat pengakuan	15, 38, 39	19, 44, 48, 47	7
		Merasa memperoleh imbalan yang sesuai	36, 40	31, 37, 42	5
4	<i>Job conditions</i>	Merasa rileks saat	16, 20, 26,	23,	4

bekerja	49		
Mendapatkan pelatihan/pengembangan kemampuan	24, 25, 46	18, 29, 32, 34, 43	8
Merasa betah berada di tempat kerja	41, 45,	30,	4
TOTAL			49

**d. Skoring Skala Persepsi Dukungan Organisasional**

Skala ini terdiri dari 27 item *favourable* dan 22 item *unfavorable* sehingga jumlah keseluruhan 49 item. Indikator-indikator di atas diuraikan dalam format skala *Likert*. Skala ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang *Favorable* dan *Unfavorable* dengan empat alternatif jawaban yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot nilai untuk setiap pernyataan yang mendukung (*favorable*) bergerak dari 4 sampai 1 dimana pilihan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Bobot nilai untuk setiap pernyataan yang bersifat tidak mendukung (*unfavorable*) bergerak dari 1 sampai dengan 4 dengan pilihan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

**Tabel 3.8 Skoring skala Persepsi Dukungan Organisasional**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor <i>Favorable</i></b>	<b>Skor <i>Unfavorabel</i></b>
Sangat Tidak Setuju	1	4
Tidak Setuju	2	3
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1

**e. Uji Daya Diskriminasi Item Dan Uji Estimasi Reliabilitas Skala Persepsi Dukungan Organisasional**

1) Uji Daya Diskriminasi aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasional

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrument (Arikunto, 2002). Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Uji validitas adalah salah satu alat yang digunakan untuk menguji derajat ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya.

Menurut Azwar (2007), semua item yang mencapai koefisien korelasi lebih besar dari 0.30 dianggap sebagai item yang memuaskan. Namun, apabila item lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan

untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari 0.30 menjadi 0.25 sehingga jumlah item yang diinginkan dapat terpenuhi. Adapun standart yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,25.

Uji validitas Skala Persepsi Dukungan Organisasional dilakukan kepada 32 karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Wlingi berdasarkan standart yang telah ditentukan.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dengan standart yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 0,25 maka diketahui dari 49 aitem terdapat 26 aitem yang memiliki daya diskriminasi lebih dari 0.25 dan terdapat 23 aitem yang memiliki daya diskriminasi kurang dari 0.25 yang kemudian dieliminasi. Adapun aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi lebih dari 0,25 adalah aitem nomor 1, 6, 7, 8, 10, 12, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 29, 31, 33, 36, 37, 39, 40, 42, 44 dan 48. Sementara aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi lebih rendah dari 0,25 adalah aitem nomor 2, 3, 4, 5, 9, 11, 13, 16, 18, 25, 26, 28, 30, 32, 34, 35, 38, 41, 43, 45, 46, 47, dan aitem 49. Perincian aitem-aitem yang daya diskriminasi tinggi dan daya diskriminasi rendah dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.9 Indeks Diskriminasi Item Skala Persepsi Dukungan Organisasional**

<b>Nomor Aitem</b>	<b><i>Corrected Item Total Correlation</i></b>	<b>Daya Diskriminasi Aitem</b>
Aitem 1	0.441	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 6	0.460	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 7	0.440	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 8	0.500	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 10	0.587	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 12	0.243	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 14	0.587	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 15	0.227	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 17	0.652	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 19	0.640	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 20	0.500	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 21	0.641	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 22	0.441	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 23	0.300	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 24	0.500	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 27	0.441	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 29	0.587	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 31	0.300	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 33	0.441	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 36	0.500	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 37	0.440	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 39	0.449	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 40	0.509	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 42	0.587	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 44	0.460	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 48	0.324	Daya diskriminasi tinggi

## 2) Uji Estimasi Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2002). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan. Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reliabilitas Skala Persepsi Dukungan Organisasional adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program SPSS Menurut Guilforf koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* terbagi dalam kriteria berikut:

**Table 3.10 Kriteria Reliabilitas *Alpha Cronbach***

<b>Koefisien Reliabilitas <math>\alpha</math></b>	<b>Kriteria</b>
> 0,9	Sangat Tinggi
0.700 – 0.900	Tinggi
0.400 – 0.700	Cukup
0.200 – 0.400	Rendah
< 0.200	Sangat Rendah

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap skala persepsi dukungan organisasional diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Jumlah aitem</b>
Persepsi dukungan organisasional	0,779	49

Berdasarkan tabel di atas, koefisien reliabilitas skala persepsi dukungan organisasional sebesar 0.779, jadi dapat disimpulkan bahwa skala persepsi dukungan organisasional adalah reliabel. Artinya aitem-aitem tersebut reliabel digunakan untuk mengungkapkan atribut persepsi dukungan organisasional.

## F. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis uji korelasi *Product Moment*, digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Muhid, 2010). Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS for Windows 15.0*. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasional dengan keterikatan karyawan. Namun sebelum melakukan uji hipotesis, maka terlebih dahulu harus melakukan uji asumsi dasar sebagai prasyarat untuk dapat menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* sebagai teknik analisis datanya. Adapun uji asumsi dasar yaitu:

### 1) Uji Normalitas

Untuk mengetahui normalitas sebaran dapat digunakan skor signifikansi yang ada pada hasil penghitungan *Kolmogorov-Smirnov*. Bila angka signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05 (*sig.* > 0,05), maka berdistribusi normal, tetapi apabila kurang (*sig.* < 0,05), maka data tidak berdistribusi normal (Azwar, 2009).

**Tabel 3.12 Hasil uji Normalitas Data**

No	Variabel	Mean	SD	Sig. p	Keterangan
1	Persepsi dukungan organisasional	55,11	11,416	0,052	<i>Sig.p</i> > 0,05; normal
2	Keterikatan Karyawan	50,757	9,623	0,200	<i>Sig.p</i> > 0,05; normal

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa sebaran data pada variabel persepsi dukungan organisasional berdistribusi normal dengan nilai *sig.*  $0,052 > 0,05$ , demikian juga dengan variabel keterikatan karyawan dengan nilai *sig.*  $0,200 > 0,05$  yang juga berdistribusi normal. Ini berarti bahwa sebaran data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## 2) Uji linieritas

Uji linieritas harus dilalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis. Pengujian dilakukan dibantu dengan program SPSS. 15.0 menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kedua variabel dikatan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05 (*Sig.* < 0,05).

**Tabel 3.13 Hasil Uji Linieritas dengan SPSS**

No	Variabel	Sig.p	Keterangan
1	Persepsi dukungan organisasional dan keterikatan karyawan	0,009	<i>Sig.p</i> < 0,05; linier

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (P value Sig.) sebesar  $0,009 < 0,05$ . Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel persepsi dukungan organisasional (X) dan keterikatan karyawan (Y) terdapat hubungan yang linier.

Setelah dilakukan uji prasyarat yakni uji normalitas data serta uji linieritas data dan hasilnya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan hubungan antara variabel menunjukkan linier, maka dilanjutkan dengan menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka uji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik parametrik korelasi Pearson atau *Product Moment Correlation* dikarenakan uji hubungan (*correlation*) antar dua variabel.