





## **B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi menunjuk pada sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Sekaran, 2000). Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur, yaitu sebanyak 122 pegawai, terpilihnya instansi tersebut sebagai tempat penelitian ini dikarenakan tahun 2016 BKN memberikan penghargaan BKN Award 2016 kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang berprestasi, dari total 9 penghargaan yang diberikan, BKD Pemprov Jatim berhasil menyabet 5 penghargaan atau yang terbanyak diantara BKD Pemprov lainnya, diantaranya adalah penghargaan kategori Pelayanan Kepegawaian, Pelayanan Pensiun, Pelayanan Kinerja, Pelayanan Assesment, dan Pelayanan Inovasi.

Prestasi yang telah di raih oleh Badan Kepegawaian Pemerintah Provinsi Jawa Timur tersebut dapat diasumsikan bahwa instansi tersebut memiliki kualitas pegawai yang tinggi maupun iklim kerja yang bagus, ataupun hubungan dan dukungan yang supportive antara instansi dan pegawainya. Jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang terinci sebagai berikut.



yakni 122 pegawai dengan pertimbangan bahwa semakin besar sample maka akan representatif. Alasan diambilnya sampel dengan jumlah demikian ialah agar distribusi frekuensinya mendekati distribusi normal, hal ini sesuai dengan pernyataan Guilford & Fruchter (1981) bahwa penyebaran normal dapat tercapai dengan jumlah sampel yang cukup besar yang tidak kurang dari 30 orang.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yang terdiri dari skala *perceived organizational support*, *psychological safety*, dan *employee engagement*.

Skala *perceived organizational support* disusun untuk mengukur persepsi pegawai terhadap organisasi berdasarkan tiga aspek yaitu: dukungan keadilan, dukungan supervisor / atasan dan dukungan kesejahteraan pegawai.

Skala *psychological safety* disusun untuk mengukur keamanan psikologis berdasarkan tiga aspek yaitu : *nonthreatening* (keadaan tanpa ketakutan) dan *thrustworthy* .

Sedangkan skala *employee engagement* disusun untuk mengukur *employee engagement* berdasarkan tiga aspek ,yaitu: Semangat, Dedikasi, dan Absorpsi.

Aitem pada ketiga skala ditulis dalam bentuk item favorable dan unfavorable. Aitem favorable merupakan pertanyaan-pertanyaan yang bila disetujui menunjukkan sikap positif atau menyukai objek yang menjadi sasaran perhatian (Supratiknya, 2014).







## D. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas mengacu pada aspek ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran. Pengukuran sendiri dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak (dalam arti kuantitatif) suatu aspek psikologis terdapat dalam diri seseorang, yang dinyatakan oleh skornya pada instrument pengukur yang bersangkutan (Azwar, 2015).

Masalah validitas berkenaan dengan hasil ukur bukan alat ukurnya sendiri. Sebutan validitas hendaklah diartikan sebagai validitas hasil pengukuran yang diperoleh oleh tes tersebut. Itulah yang ditekankan oleh Cronbach bahwa proses validasi sebenarnya tidak bertujuan untuk melakukan validasi alat tes akan tetapi melakukan validasi terhadap interpretasi data yang diperoleh oleh prosedur tertentu (Cronbach, 1971).

Dari cara estimasi yang disesuaikan dengan sifat dan fungsi setiap tes, tipe validitas secara tradisional dapat digolongkan dalam tiga kategori besar, yaitu: validasi isi (*content validity*), validitas konstruk (*construct validity*), dan validitas yang berdasarkan kriteria (*criterion-related validity*) (Azwar, 2015).

Dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang





subyek yang memiliki kemiripan karakteristik dengan subyek utama penelitian ini, try out dilaksanakan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Wilayah VI Surabaya yang beralamat di Jalan Gayung Kebonsari No. 48 Surabaya pada tanggal 8 Juli-10 Juli 2017. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan *SPSS (Statistical Packages for Social Science)*. Uji validitas item menggunakan teknik korelasi *product moment* yang selanjutnya dikoreksi dengan menggunakan teknik *part whole*.

Untuk menentukan apakah suatu item valid atau gugur, digunakan pedoman nilai koefisien korelasi ( $r$  tabel yaitu 0,30 , item yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* diatas 0,30 dinilai sebagai item valid sedangkan yang dibawah 0,30 dinilai sebagai item gugur).

Berdasarkan uji validitas alat ukur diperoleh hasil bahwa skala *employee engagement* yang dibagikan kepada 30 subyek penelitian yang terdiri dari 42 item diperoleh sebanyak 23 item valid. Koefisien *corrected item-total correlation* pada skala program pelatihan berkisar antara 0,329 hingga 0,837













Tahap analisis pertama dengan melihat signifikansi hubungan antara tiga variabel. Uji korelasi dilakukan antara variabel *psychological safety* dan *perceived organizational support*, antara variabel *employee engagement* dan *perceived organizational support*, serta antara variabel *psychological safety* dan *employee engagement*. kemudian analisis kedua melihat bagaimana hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* secara langsung dan tidak langsung melalui *psychological safety* sebagai mediator. Analisis data dilakukan dengan pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Product & Service Solution*).

