

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu rancangan yang dijadikan peneliti sebagai pedoman dalam melakukan penelitian dan digunakan untuk melakukan model penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel independen (X1) *Job Crafting* dan *Work Engagement* (X2) serta satu variabel dependen (Y) Kinerja karyawan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Jenis penelitian ini yang digunakan peneliti adalah menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2016), pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan atau pengaruh *job crafting* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang Mojokerto. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 pegawai pada bagian Organik PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto. Metode yang digunakan untuk penerikan sampel ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016), mengatakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 38 pegawai pada bagian Organik PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Dan uji hipotesisnya menggunakan uji-t dan uji R. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *job crafting* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

3.2 Obyek Penelitian dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia Cabang Mojokerto dan Lokasi dalam menyusun penelitian, penulis melakukan penelitian di PT Pos Indonesia Cabang Mojokerto. Dan perusahaan ini terletak di Jl. Ahmad Yani No.5, Mergelo, Purwotengah, Kec. Magersari, Kota Mojokerto, Jawa Timur 61311

3.3 Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel independen disebut juga dengan variabel bebas. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *job crafting* (X1) dan *work engagement*(X2).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen disebut juga dengan variabel terikat. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.3.1 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah bagian dari penelitian yang memberi kita informasi atau arahan tentang cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel juga dapat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan variabel yang sama. Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk mengumpulkan informasi dan kemudian membuat kesimpulan (Sugiyono, 2019).

1. Variabel Independen (X) atau Variabel Bebas :

a). *Job Crafting* (X1)

Job Crafting dapat didefinisikan sebagai Perubahan perilaku yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto, untuk mengatur tuntutan pekerjaan dan sumber daya sesuai dengan preferensi, keahlian, dan kebutuhan. pengukuran variabel *job crafting* dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran (*Job Crafting scale*) yang dikembangkan oleh Tims *et al* .,(2012) yaitu sebagai berikut :

1. *Increasing structural job resources* (meningkatkan sumber daya) Meningkatkan produktivitas pekerja di tingkat organisasi. Karyawan PT Pos Indonesia cabang Mojokerto dapat berusaha untuk meningkatkan kekuatan struktural seperti mencari sumber daya, menjadi lebih mandiri, dan mengambil tanggung jawab atasan. Karyawan dapat mencapai pengembangan diri dan mencari lebih banyak kesempatan untuk maju dan berkembang.

2. *Decreasing hindering demands* (Mengurangi tuntutan pekerjaan)

Dengan membuat karyawan PT Pos Indonesia cabang Mojokerto merasa lebih nyaman, perusahaan mengurangi jumlah tugas yang harus karyawan selesaikan secara fisik dan psikologis.

3. *Increasing Challenging Job Demands* (Meningkatkan kemampuan dalam hal yang menantang)

Mengambil tanggung jawab tambahan, menunjukkan minat dan perkembangan dalam pekerjaan, dan memiliki inisiatif yang berkaitan dengan pekerjaan membantu karyawan PT Pos Indonesia cabang Mojokerto tetap terlibat dan menghindari kebosanan di tempat kerja.

4. *Increasing social job resources* (Meningkatkan relasi sosial)

Karyawan PT Pos Indonesia cabang Mojokerto dapat memperoleh saran dan umpan balik dari atasan, bawahan, dan rekan kerja, yang menghasilkan dukungan sosial yang diinginkan di lingkungan kerja.

b). *Work Engagement (X2)*

Menurut pendapat Schaufeli, W. B., & Bakker (2004), dan disesuaikan dengan kondisi penelitian, yang dimaksud dengan employee engagement adalah ikatan emosional antara seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto yang ditunjukkan melalui sikap positif

yang selaras dengan nilai dan tujuan organisasi. Diadaptasi dari pendapat Schaufeli, W. B., & Bakker (2004), dan disesuaikan dengan kondisi penelitian, pengukuran *work engagement* menggunakan skala pengukuran skala UWES-17 yang dikembangkan Schaufeli & Bakker (2004) yaitu sebagai berikut:

1. *Vigor* (semangat)

Tingkat semangat dan stamina yang tinggi saat menjalankan tugasnya ataupun bekerja, keinginan untuk berusaha keras, dan ketekunan dan kegigihan dalam mengatasi tantangan yang muncul saat bekerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto.

2. *Dedication* (dedikasi)

Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto akan berusaha dalam menunjukkan keterlibatan yang kuat dalam tugas, menunjukkan minat dalam pekerjaan, dan menunjukkan rasa bangga atas hasil pekerjaan

3. *Absorption* (Penyerapan)

adanya tingkat konsentrasi dan ketertarikan yang tinggi dalam bekerja, tingkat kebahagiaan dan kepuasan seseorang dalam pekerjaan, dan bagaimana waktu dirasa begitu cepat oleh karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto.

2. Variabel Dependen (Y) atau Variabel Terikat

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah variabel dependen dalam penelitian ini. Penelitian ini menggambarkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto Diadaptasi dari pendapat Koopmans *et al.*, (2014), dan disesuaikan dengan kondisi penelitian, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan karyawan yang selaras dengan tujuan organisasi. Diadopsi dari pendapat Koopmans *et al.*, (2014), dan disesuaikan dengan kondisi penelitian, dimensi kinerja karyawan menggunakan skala pengukuran WPQ (Individual Work Performace Questionare) yang dikembangkan oleh Koopmant *et al.*, (2014) yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Tugas

Perilaku karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto yang ditunjukkan dengan menyelesaikan tugas sesuai rencana, tepat waktu, dan optimal.

2. Kinerja Kontekstual

Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto dapat dilihat dari tujuan yang ingin dicapai dan profesionalitas karyawan.

3. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Efisiensi karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

3.3.2 Instrumen Penelitian

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi Variabel	Item Pernyataan
1.	<i>Job Crafting</i> (X1) Sumber : (Tims <i>et al.</i> , 2012)	1. <i>Increasing structural job resources</i> (meningkatkan sumber daya)	1. Perusahaan selalu mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional
			2. Perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal
		2. <i>Decreasing hindering demands</i> (Mengurangi tuntutan pekerjaan)	1. Perusahaan mengatur pekerjaan dengan lebih efektif agar tidak terlalu lama membuang waktu
			2. Perusahaan berusaha membuat karyawan bekerja secara lebih nyaman secara fisik dan psikologis
		3. <i>Increasing Challenging Job Demands</i> (Meningkatkan kemampuan dalam hal yang menantang)	1. Perusahaan mencoba untuk melakukan pekerjaan yang lebih menantang
			2. Perusahaan secara proaktif melakukan perubahan dalam cara bekerja
		4. <i>Increasing social job resources</i> (Meeningkatkan relasi social)	1. Perusahaan memberikan masukan tentang kinerja karyawan
			2. Perusahaan mencoba mempelajari hal-hal baru dilingkungan kerja
2.	<i>Work Engagement</i> (X2) (Schaufeli, W. B., & Bakker, 2004)	1. <i>Vigor</i> (semangat)	1. Saat karyawan bekerja, karyawan merasa penuh energi.
			2. Karyawan merasa bertenaga kuat saat bekerja.
			3. Ketika bangun di pagi hari, Karyawan selalu ingin berangkat kerja.
			4. Karyawan dapat tetap bekerja untuk waktu yang lama
			5. Karyawan sangat kuat mental di tempat kerja.

		2. <i>Dedication</i> (dedikasi)	6. Ketika pekerjaan tidak berjalan dengan baik, karyawan tetap tekun.
			1. Karyawan percaya bahwa pekerjaan saya memiliki tujuan dan makna.
			2. Karyawan merasa antusias dengan pekerjaan saya.
			3. Pekerjaan yang dikerjakan selalalu menginspirasi karyawan lainya.
			4. Karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya.
			5. Karyawan melihat pekerjaan sebagai tantangan.
		6. <i>Absorption</i> (penghayatan terhadap pekerjaan)	1. Waktu berlalu saat Karyawan bekerja
			2. Saat bekerja, karyawan melupakan segalanya.
			3. Ketika bekerja keras, karyawan merasa senang.
			4. Karyawan benar-benar tenggelam oleh pekerjaan
			5. Ketika bekerja, karyawan terbawa suasana.
			6. Sulit bagi karyawan untuk melepaskan pekerjaan.
	3. Kinerja Karyawan (Y) (Koopmans <i>et al.</i> , 2014)	1. Task Performance (Kinerja Tugas)	1. Karyawan berhasil merencanakan serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
			2. Karyawan melakukan perencanaan persiapan dengan benar.
			3. Karyawan memiliki ingatan tentang hasil capaian dalam pekerjaan saya.
			4. Karyawan mampu membedakan masalah utama dari masalah tambahan di tempat kerja.
			5. Karyawan menggunakan sedikit waktu serta usaha untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik.
		2. Contextual Performance	1. Karyawan mengambil lebih banyak tugas daripada yang biasa saya lakukan.

		(Kinerja Kontekstual)	2. Karyawan sendiri yang memulai tugas-tugas baru setelah menyelesaikan tugas-tugas lama.
			3. Jika tersedia, karyawan menerima tugas kerja yang menantang.
			4. Karyawan selalu berusaha untuk memperbarui pengetahuan tentang pekerjaan
			5. Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan kerja
			6. Karyawan menemukan cara inovatif dalam menyelesaikan masalah baru.
			7. Karyawan terus mencari tantangan baru dalam menjalankan pekerjaan.
			8. Karyawan aktif berpartisipasi dengan adanya rapat kerja.
		Counterproductive Work Behavior (Perilaku Kerja Kontraproduktif)	1. Karyawan tidak mengeluh tentang masalah pekerjaan yang tidak penting.
			2. Karyawan tidak membuat masalah yang lebih besar daripada masalah yang ada di tempat kerja
			3. Karyawan tidak berfokus pada hal-hal yang buruk tentang situasi kerja, tetapi saya berfokus pada hal-hal yang baik saja.
			4. Karyawan tidak membahas aspek negatif dari pekerjaan saya dengan rekan kerja.
			5. Karyawan tidak berbicara dengan orang-orang di luar organisasi tentang aspek pekerjaan yang tidak menguntungkan.

3.3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data

kuantitatif. Penulis menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel dengan menggunakan skala Likert. Selanjutnya, indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk menyusun komponen instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono 2016).

Dalam penelitian ini diharapkan karyawan dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang telah tersedia, sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Tidak setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat setuju (SS)	5

Sumber : (Sugiyono 2013)

Berdasarkan penjelasan, responden berhak memberikan skor berdasarkan perkiraan mereka tentang pernyataan-pernyataan yang tercantum dalam angket (Kuisoner).

3.4 Uji Instrumen

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan validitas pernyataan yang diberikan kepada kuisoner. Hasil penelitian hanya dapat dianggap valid jika ada kesamaan antara data yang dikumpulkan dan data yang diamati tentang objek

penelitian sebenarnya. Kuisioner hanya dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur jika valid (Sugiyono 2016).

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas menggunakan bantuan software SPSS. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari Corrected item-Total Correlation > 0,3 (Sugiyono ,2022). Apabila nilai r hitung > nilai koefisien yaitu 0,3 maka disimpulkan pernyataan tersebut valid. Dan apabila nilai r hitung < nilai koefisien yaitu 0,3 maka disimpulkan pernyataan tersebut tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari dari seluruh item

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

$\sum y_i^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

n = Jumlah responden

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Validitas		keterangan
		Korelasi (r hitung)	r Krisis	
Job Crafting (X1)	X1.1	0.668	0.3	Valid
	X1.2	0.613	0.3	Valid
	X1.3	0.739	0.3	Valid
	X1.4	0.749	0.3	Valid
	X1.5	0.688	0.3	Valid
	X1.6	0.619	0.3	Valid
	X1.7	0.757	0.3	Valid
	X1.8	0.468	0.3	Valid
Work Engagement (X2)	X2. 1	0.726	0.3	Valid
	X2.2	0.578	0.3	Valid
	X2.3	0.622	0.3	Valid
	X2.4	0.810	0.3	Valid
	X2.5	0.724	0.3	Valid
	X2.6	0.752	0.3	Valid
	X2.7	0.667	0.3	Valid
	X2.8	0.498	0.3	Valid
	X2.9	0.664	0.3	Valid
	X2.10	0.691	0.3	Valid
	X2.11	0.671	0.3	Valid
	X2.12	0.634	0.3	Valid
	X2.13	0.618	0.3	Valid
	X2.14	0.643	0.3	Valid
	X2.15	0.796	0.3	Valid
	X2.16	0.815	0.3	Valid
	X2.17	0.687	0.3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.836	0.3	Valid
	Y.2	0.756	0.3	Valid
	Y.3	0.716	0.3	Valid
	Y.4	0.787	0.3	Valid
	Y.5	0.739	0.3	Valid
	Y.6	0.723	0.3	Valid
	Y.7	0.798	0.3	Valid
	Y.8	0.618	0.3	Valid
	Y.9	0.852	0.3	Valid
	Y.10	0.747	0.3	Valid
	Y.11	0.706	0.3	Valid
	Y.12	0.622	0.3	Valid
	Y.13	0.743	0.3	Valid
	Y.14	0.732	0.3	Valid
	Y.15	0.571	0.3	Valid
	Y.16	0.693	0.3	Valid
	Y.17	0.767	0.3	Valid
	Y.18	0.839	0.3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 3.3 diatas yang merupakan hasil uji validitas intrumen terhadap 30 responden dari karyawan Kantor Pos Cabang Mojokerto Kota, masing-masing variabel menunjukan bahwa keseluruhan item dinyatakan valid karena memiliki koefisien kolerasi ($r > 0,3$) sehingga seluruh item dalam instrumen peneliti dapat di pergunakan dalam analisis berikutnya.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tes yang menilai seberapa baik suatu kuisisioner, yang berfungsi sebagai indikator variabel. Reliabilitas adalah alat yang digunakan ketika objek yang sama diukur berulang kali dan menghasilkan data yang sama pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas angket dalam penelitian ini menggunakan rumus Croanbach Alpha digunakan sebagai metode untuk menguji reliabilitas instrumen (Sugiyono, 2022). Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel jika nilai Croanbach Alpha lebih dari 0,6, jika kurang dari 0,6 maka alat tersebut dianggap tidak reliabel.

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir soal

σ^2 = Varians total

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		keterangan
	Koefisien Alpha	Angka Krisis	
Job Crafting (X1)	0.820	0,6	Reliabel
Work Engagement (X2)	0.929	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.951	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang di olah, 2024

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner adalah realibel sehingga pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah secara umum yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penulis untuk dipelajari lalu dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini pada karyawan Kantor PT Pos Indonesia Cabang Mojokerto yang berjumlah 38 orang karyawan pada bagian Organik yaitu karyawan yang terlibat secara langsung dalam oprasional harian perusahaan dan bertanggung jawab untuk

menjalankan berbagai jenis layanan yang ditawarkan oleh perusahaan seperti mengirimkan sura, paket, dan jasa keuangan.

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2020). Sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2016). Sampel dalam penelitian ini mengambil sampel dari karyawan dikantor PT Pos Indonesia Cabang Mojokerto yang berjumlah 38 orang karyawan pada bagian Organik yaitu karyawan yang terlibat secara langsung dalam oprasional harian perusahaan dan bertanggung jawab untuk menjalankan berbagai jenis layanan yang ditawarkan oleh perusahaan seperti mengirimkan sura, paket, dan jasa keuangan.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini akan digunakan pengambilan sampel dengan teknik non-probabilitas sampling yang dipilih adalah sampling jenuh (sensus) adalah suatu metode pengumpulan data yang diambil dari semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel jenuh adalah suatu teknik dimana dalam menentukan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

3.7 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data langsung yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari subjek yang diteliti, seperti wawancara atau angket yang dirancang khusus untuk masalah yang diteliti Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah penyebaran kuisisioner (angket), observasi dan wawancara oleh karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto

2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan secara tidak langsung dan diberikan kepada pengumpul data disebut sebagai data sekunder (Sugiyono, 2013). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari referensi lain seperti buku, jurnal penelitian terdahulu dan dokumentasi, profil perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

3.8 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat penting untuk keberhasilan penelitian. Teknik ini diperlukan untuk menentukan data yang akan digunakan karena bukti dan fakta yang diperoleh harus dianggap sebagai data yang murni dan tidak menyimpang dari data sebenarnya. Berikut ini adalah teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Angket, juga disebut kuisisioner, adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi responden seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Responden berhak menjawab pertanyaan atau pernyataan sesuai skor yang telah ditetapkan.

2. Wawancara, juga dikenal sebagai wawancara, adalah metode untuk mendapatkan informasi secara langsung dari subjek penelitian dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan tempat penelitian.

3. Observasi adalah proses pengumpulan data melalui pengamatan langsung subjek penelitian.

4. Dokumentasi, adalah pengumpulan data dan mempelajari data yang diperoleh dari buku, jurnal, ataupun pada skripsi yang telah ada sebelumnya. Serta dokumentasi dari perusahaan seperti struktur organisasi, visi dan misi dari perusahaan.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data sebagaimana adanya. Namun, analisis deskriptif tidak bermaksud membuat kesimpulan yang dapat diterima untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016). Skala Likert, yang dibuat sebagai *checklist* atau pilihan ganda, dapat digunakan untuk mengukur deskripsi. Untuk mengetahui rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}$$

$$\text{Jumlah Kategori}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$5$$

$$= 0,8$$

$$1,0 - 1,8 = \text{sangat rendah}$$

$$1,81 - 2,6 = \text{rendah}$$

$$2,61 - 3,4 = \text{cukup tinggi}$$

$$3,41 - 4,2 = \text{tinggi}$$

$$4,21 - 5,0 = \text{sangat tinggi}$$

3.9.2 Analisis Inferensial

Analisis Inferensial merupakan teknik statistik yang menggunakan angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu. Untuk mempermudah dalam menganalisa data dapat menggunakan program SPSS yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mempermudah menarik kesimpulan.

3.9.2.1 Analisis Regresi Berganda

Karena ada satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2022). Tujuan dari persamaan regresi penelitian ini adalah untuk memeriksa kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), yang dikombinasikan dengan *job crafting* (X1)

dan *work engagement* (X2). Berikut ini adalah rumus analisis regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b1, b2 = koefisien regresi

X1, X2 = variabel bebas (*job crafting* dan *work engagement*)

3.9.2.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian sah atau valid dan data teoritis yang digunakan tidak biasa dan stabil, dan penaksiran koefisien regresinya efisien (Sugiyono 2019). Menentukan ketepatan model perlu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari beberapa menurut Ghazali (2018), yaitu :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018), uji normalitas adalah pemeriksaan apakah suatu variabel, baik variabel bebas (independen) maupun variabel terikat, memiliki distribusi normal atau tidak. Keputusan dibuat berdasarkan perhitungan taraf berdasarkan persyaratan berikut:

- a) Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa distribusi residu penelitian adalah normal.

- b) Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka disimpulkan bahwa distribusi data residu penelitian tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dari variance inflation factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toreransinya diatas 0.1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi Multikoliearitas.

3. Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas dideteksi dengan menggunakan grafik scatterplot. Model yang bebas dari heteroskedastisitas memiliki grafik scatterplot dengan pola titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan berkorelasi satu sama lain, menurut (Ghozali, 2018). Problem ini muncul karena gangguan (residual) tidak dapat dilepaskan dari satu peristiwa ke peristiwa lainnya. Uji autokorelasi, yang menggunakan uji

Durbin-Watson (DW), membutuhkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel independen. Hasil ini menentukan model regresi yang baik (Ghozali, 2018).

1.9.2.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menilai kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan membuat kesimpulan apakah pernyataan tersebut diterima atau ditolak, (Arifin 2017). Uji hipotesis dilakukan untuk membantu pengambilan keputusan yang tepat tentang hipotesis yang diajukan.

1. Uji t

Hipotesis komparatif rata-rata dua sampel dengan data interval atau rasio diuji dengan t-test, (Sugiyono, 2016). Dengan asumsi nilai signifikan $t < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial. Hipotesis diuji dengan signifikansi 5%. Kriteria berikut dapat digunakan untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak.

1. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan secara parsial.

2. jika nilai signifikan kurang dari 0,05, hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), yang berarti bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan secara parsial.

3. Uji R^2 (Koefisien Determinan)

Uji R^2 (Koefisien determinasi) merupakan uji yang mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel terikat. Artinya uji determinasi menunjukkan seberapa erat hubungannya antara variabel independen dan variabel dependen. untuk koefisien determinasi yang berada pada rentang 0–1 (Ghozali 2018).

4. A. Jika $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka terdapat hubungan antar variabel bebas (independen) dan variabel dependen semakin kuat.
5. B. Jika $R^2 = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antar variabel bebas (independen) dan variabel dependen semakin rendah