

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai Metode Penelitian dengan menggunakan kuisioner atau pengumpulan data, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut (Sugiyono, 2014), secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam buku Sugiyono, metode penelitian juga dapat diklasifikasikan berdasarkan, tujuan, dan tingkat kealamiah (*natural setting*) obyek yang diteliti. Berdasarkan tujuan, metode penelitian dapat diklasifikasikan menjadi penelitian dasar (*basic research*), penelitian terapan (*applied research*) dan penelitian pengembangan (*research and development*). Berdasarkan klasifikasi tersebut penelitian ini merupakan penelitian terapan (*applied research*) yang bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah praktis. Dalam penelitian ini menggunakan metode survey dalam pengambilan data.

3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu atribut, nilai atau sifat dari objek, individu kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari Informasinya serta ditarik kesimpulannya. Menurut Hatch & Farhady (1981). Variabel didefinisikan sebagai

Atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Kerlinger (1973). Variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Kidder (1981). Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat diartikan bahwa variabel adalah konstruk penting yang dapat dipelajari dan dijadikan sebagai konstruk untuk sebuah penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yang digunakan yaitu variabel bebas atau variabel independen dan variabel terikat atau variabel dependen (Sugiyono, 2014).

Variabel Independen (Variabel Bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Dapat dikatakan bahwa variabel bebas bisa mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Keterikatan Kerja.

Variabel Dependen (Variabel Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi, akibat dari adanya variabel bebas. Dikatakan sebagai variabel terikat karena variabel terikat dipengaruhi oleh variabel independen (variabel bebas). Variabel Dependen disebut juga dengan variabel terikat, Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah perilaku kerja kontraproduktif.

Dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dapat di simpulkan bahwa variabel independen adalah keterikatan kerja dan variabel dependen adalah perilaku kerja kontraproduktif. dengan demikian penulis ini mengetahui apakah variabel independen (keterikatan kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen (perilaku kerja kontraproduktif) karena variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen.

3.2.2 Definisi Konseptual Variabel Penelitian

3.2.2.1 Definisi Keterikatan Kerja

Keterikatan Kerja adalah semangat atau hasrat seorang anggota disebuah organisasi terhadap sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dengan cara bersemangat baik secara fisik, kognitif, dan emosi.

3.2.2.2 Definisi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Menurut Spector, dkk., (2006). Perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari tindakan yang merugikan atau berniat untuk merugikan organisasi dan *stakeholder* (misalnya, klien, rekan kerja, pelanggan, dan supervisor). Perilaku kerja kontraproduktif secara spesifik termasuk beberapa perilaku berikut, seperti perilaku kasar terhadap orang lain, agresi (baik fisik dan verbal), sengaja melakukan pekerjaan dengan tidak benar, sabotase, pencurian, dan *withdrawal* (misalnya, ketidakhadiran, keterlambatan, dan *turnover*).

3.2.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.2.3.1 Definisi Keterikatan Kerja

Keterikatan Kerja merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dikarakteristikkan oleh tiga dimensi utama, yaitu semangat, dedikasi, dan absorpsi (Bakker, Schaufeli, & Taris, 2002 dalam Rullyta Indrianti & Cholichul Hadi, 2012). Dengan karakteristik kumpulan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tekun dalam menghadapi kesulitan kerja, kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan, merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan, mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan, penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Keterikatan kerja pada pegawai negeri sipil dapat dilihat dari skor total alat ukur UWES (*The Utrecht Work engagement*) yang terdiri dari 17 item yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004).

3.2.3.1 Definisi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Definisi operasional dari perilaku kerja kontraproduktif di adopsi dari alat ukur yang di kembangkan oleh Spector (1988). Alat ukur tersebut terdapat 32 item

yang menggambarkan perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja Kontraproduktif pada pegawai negeri sipil dapat dilihat dari skor total yang ukur yang telah peneliti adopsi dari Spector.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu yang merupakan subyek penelitian yang dilakukan dan mempunyai kualitas dan karakteristik yang sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di wilayah pemerintahan kota Jakarta.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian jumlah yang diambil dari populasi dan memiliki karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Peneliti menggunakan teknik sampling berupa teknik sampling *non probability sampling*. *Non Probability sampling* merupakan suatu teknik sampling yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi anggota sampel (Rangkuti, 2013). Teknik sampling yang digunakan dari *non probability sampling* ialah *purposive Sampling*, *purposive sampling* ialah penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. (Rangkuti, 2013). Sampel yang digunakan oleh peneliti ialah pegawai negeri sipil di kantor badan penelitian dan pengembangan kementerian hukum dan HAM RI.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penelitian pada kedua instrumen variabel penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008: 77).

Uma Sekaran (1992) dalam Sugiyono mengungkapkan beberapa prinsip penulisan angket yaitu sebagai berikut:

Prinsip penulisan angket

1. Isi dan tujuan pertanyaan, yang dimaksud disini adalah isi pertanyaan tersebut merupakan bentuk pengukuran atau bukan. Kalau berbentuk pengukuran, maka dalam membuat pertanyaan harus teliti, setiap pertanyaan harus ada skala pengukuran dan jumlah itemnya mencukupi untuk mengukur variabel yang diteliti.
2. Bahasa yang digunakan, bahasa yang digunakan dalam penulisan angket harus disesuaikan dengan kemampuan berbahasa responden.
3. Tipe dan bentuk pertanyaan, tipe pertanyaan dalam angket dapat berupa terbuka atau tertutup, (dalam wawancara bisa terstruktur dan tidak terstruktur), dan bentuknya dapat menggunakan kalimat positif dan negatif.
4. Pertanyaan tidak mendua
5. Tidak menanyakan yang sudah lupa
6. Pertanyaan tidak menggiring, artinya usahakan pertanyaan tidak menggiring pada jawaban yang baik saja atau yang jelek saja.
7. Panjang pertanyaan, pertanyaan dalam angket sebaiknya tidak terlalu panjang, sehingga akan membuat jenuh responden dalam mengisi.
8. Urutan pertanyaan, urutan pertanyaan dalam angket, dimulai dari yang umum menuju ke hal yang spesifik, atau dari yang mudah menuju hal yang sulit.

Peneliti secara langsung memberikan kuisioner kepada responden yang telah ditentukan, yaitu pegawai negeri sipil di badan penelitian dan pengembangan hukum dan HAM. Sebelumnya peneliti melakukan proses izin untuk melakukan penelitian di badan penelitian dan pengembangan hukum dan HAM RI dengan membuat surat izin dari pihak kampus untuk di tujukan ke badan penelitian dan pengembangan hukum dan hak asasi manusia. Setelah mendapat izin, penelitian melakukan tahap uji coba kepada pegawai negeri sipil di badan penelitian dan pengembangan kementerian

hukum dan hak asasi manusia. Peneliti menyebar kuisisioner satu persatu secara langsung ke pada responden dan peneliti memberikan arahan kepada setiap responden agar mengisi dengan baik dan benar-benar membaca instruksi terlebih dahulu dan membaca setiap pernyataan yang ada di kuisisioner untuk meminimalisir kesalahan. Tahap uji coba dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah dilakukan perhitungan dan mengetahui validitas dan reliabilitas, beberapa hari kemudian peneliti kembali untuk menyebar kuisisioner untuk tahap final kepada pegawai negeri sipil di badan penelitian dan pengembangan kementerian hukum dan hak asasi manusia.

Peneliti memberikan instrumen yang berupa yang skala pengukuran *counterproduktif work behavior checklish (CWB-C)* untuk mengukur variabel perilaku kerja kontraproduktif dan *Utrecht Work engagement Scale (UWES)* untuk mengukur variabel keterikatan kerja.

3.4.1 Alat Ukur Keterikatan Kerja

Peneliti menggunakan alat ukur UWES (*Utrecht Work engagement Scale*) yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja yang dikembangkan oleh Schaufeli, dan Bakker (2004). Untuk memperoleh data keterikatan kerja, penelitian ini akan menggunakan UWES yang telah di adaptasi dengan cara diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan dilakukan *back-translation* oleh dua orang peneliti sebelumnya Rifanzi Reza (2013) yang berjudul “*Psychological Capital dan Job Resources sebagai Prediktor terhadap Work engagement*” dan Nahri Ghasanni (2015) yang berjudul “*hubungan modal psikologi dengan keterikatan kerja pada alih daya PT. Telkom Cirebon.*” Setelah itu peneliti melakukan *expert judgement* oleh kedua dosen. Setelah *expert judgement* terdapat beberapa perubahan item soal dikarenakan kalimat dalam kuisisioner tersebut kurang sesuai dan dinilai memiliki *social desirability* yang tinggi. Kuisisioner ini terdiri dari 17 item soal dan terbagi dalam 3 komponen yakni semangat 6 item, dedikasi 5 item, dan absorpsi 6 item. Namun setelah peneliti berdiskusi dengan dosen pembimbing ada beberapa item yang di pecah menjadi dua item sehingga jumlah item di kuisisioner peneliti berjumlah 18 item dan tetap terbagi

dalam 3 komponen yakni semangat 6 item, dedikasi 6 item, dan absorpsi 6 item. Pada alat ukur ini peneliti menggunakan 6 titik skala, yaitu: HTP (Hampir Tidak Pernah), Jarang (J), KD (Kadang-kadang), Sering (S), SS (Sangat Sering) dan Selalu (SL).

Tabel 3.1 Blueprint Utrecht Work engagement Scale (UWES)

No	Aspek	Indikator	Item (Favourable)	Jumlah
1.	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> • Curahan energi dan mental yang kuat. • Semangat dalam bekerja. • Keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan. 	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2.	Dedication	<ul style="list-style-type: none"> • Terlibat sangat kuat dalam pekerjaan. • Bangga akan pekerjaannya. • Antusias dalam bekerja. 	2, 5, 7, 10, 13, 18	6
3.	Absorption	<ul style="list-style-type: none"> • larut dalam pekerjaan. • Sulit lepas dari pekerjaan. • Waktu terasa berlalu begitu cepat ketika bekerja. 	3, 6, 9, 11, 14, 16	6

3.4.3 Alat Ukur Perilaku Kerja Kontraproduktif

Alat ukur perilaku kerja kontraproduktif digunakan peneliti untuk mengukur tindakan kontraproduktif yang merugikan atau berniat merugikan organisasi. Alat ukur ini terdapat dua versi yang dikembangkan oleh Spector. Versi yang digunakan peneliti adalah versi rancangan yang terdiri dari 32 aitem, namun peneliti mengadaptasi versi tersebut sehingga ada menambahkan aitem menjadi 36 aitem.

Terdapat lima sub-skala yaitu kekerasan (perilaku berbahaya dan jahat yang mempengaruhi orang lain), penyimpangan produksi (sengaja melakukan pekerjaan secara tidak benar atau memungkinkan kesalahan terjadi), sabotase (menghancurkan lingkungan fisik), pencurian, dan penarikan (menghindari bekerja melalui absen atau terlambat).

Skala perilaku kerja kontraproduktif yang merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh Spector, dll., (1988) untuk mengukur perilaku kerja kontraproduktif yang berjumlah 32 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,90. Menurut Nunally (dalam Spector, 1988), koefisien reliabilitas paling tidak harus memiliki besaran > 0.70 untuk menunjukkan bahwa skala tersebut memiliki *internal consistency* yang cukup tinggi. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa alat ukur ini reliabel untuk mengukur variabel perilaku kerja kontraproduktif. Skala yang telah diadaptasi inilah yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel perilaku kerja kontraproduktif.

Tabel 3.2 Blueprint Counterproduktif work behavior Checklish (CWB-C)

Dimensi	Indikator	Jumlah item	No. item	
			Favorable	Unfavorable
<i>Abuse</i>	rumor-rumor tidak menyenangkan di kantor	2 item	8, 22	
	Berkaitan dengan kontak fisik	5 item	9, 32, 29, 25, 35	
	Berkaitan dengan kata-kata yang menyinggung rekan kerja	7 item	14, 30, 24, 15, 28, 36, 33	
	Menyalahkan orang lain atas kesalahan yang dilakukan sendiri	1 item	21	
	Mengancam seseorang baik	2 item	26, 27	
	secara verbal maupun secara fisik			
	Tidak menghargai rekan kerja	1 item	20	
	<i>Production Deviance</i>	Sengaja memperburuk	3 item	2, 10, 12

	kinerja, degan memperlambat, tidak mengerjakan sama sekali, atau tidak mengikuti instruksi kerja dengan benar pegawai			
Sabotage	Sengaja menggunakan peralatan kantor dengan sia-sia	2 item	1, 5	
	Sengaja membuat tempat kerjaterlihat kotor	2 item	6, 7	
Theft	Mencuri barang yang bukan miliknya	3 item	17, 23, 34	
	Menggunakan barang atau peralatan kantor untuk keperluan pribadi tanpa izin.	2 item	16, 19	
Withdraw	Tidak datang	1 item	3	

	kekantor tepat waktu			
	Dengan sengaja dan terencana untuk izin atau berpura-pura sakit kepada pihak kantor	1 item	4	
	Tidak memanfaatkan waktu dengan baik dan benar dengan membuang-buang waktu kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan	4 item	11, 13, 18, 31	

3.4.4 Pemberian Skor

3.4.4.1 Pemberian Skor *Counterproduktif work behavior checklist*

Alat ukur ini merupakan bentuk skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yang terdiri dari : tidak pernah, sekali atau dua kali, sekali atau dua kali per bulan, sekali atau dua kali per minggu, dan setiap hari.

1 = Tidak pernah

2 = Sekali atau dua kali

3 = Sekali atau dua kali per bulan

4 = Sekali atau dua kali per minggu

5 = Setiap hari

Tabel 3.3 Bobot Skor *Counterproduktif work behavior checklish*

Respon	Bobot
Tidak pernah	1
Sekali atau dua kali	2
Sekali atau dua kali per bulan	3
Sekali atau dua kali per minggu	4
Setiap hari	5

1.4.4.2 Pemberian Skor *Utrecht Work engagement Scale (UWES)*

Alat ukur ini merupakan bentuk skala Likert dengan enam pilihan jawaban, yang terdiri dari : hampir tidak pernah, kadang-kadang, jarang, sering, sangat sering, dan selalu.

1 = Hampir tidak pernah

2 = Kadang-kadang

3 = Jarang

4 = Sering

5 = Sangat sering

6 = Selalu

Tabel 3.4 Bobot Skor Skala *Utrecht Work engagement Scale (UWES)*

Respon	Bobot
Hampir tidak pernah	1
Kadang-kadang	2
Jarang	3
Sering	4
Sangat sering	5
Selalu	6

3.5 Uji Coba Instrumen

Uji coba bertujuan mengetahui validitas dan reliabilitas dari instrument yang digunakan. Pertama uji coba dilakukan dengan penyebaran 40 kuisioner uji coba kepada pegawai negeri sipil badan penelitian dan pengembangan hukum dan ham. Lalu setelah data sudah didapatkan peneliti bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan pemodelan *Rasch* dengan bantuan aplikasi *winstep* versi 3.73 dan pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 16.0 *for windows*.

Tabel 3.5 Kaidah Reliabilitas Model Rasch

Kaidah Reliabilitas Model <i>Rasch</i>	Kriteria
Koefisien Reliabilitas	
>0,94	Istimewa
0,91-0,94	Bagus Sekali
0,81-0,90	Bagus
0,67-0,80	Jelek
<0,67	Lemah

3.5.1 Uji Coba Alat Ukur *Work engagement (UWES)*

Uji coba instrumen keterikatan kerja yang diadaptasi dari Schaufeli *Utrecht Work engagement Scale (UWES)* memiliki nilai *CRONBACH ALPHA* 0,92 termasuk dalam kriteria bagus sekali. Selanjutnya peneliti telah melakukan validitas pada instrumen UWES dan terdapat beberapa aitem yang gugur. Berikut adalah butir-butir aitem yang gugur pada tabel 3.5.2 di bawah ini:

Tabel 3.6 Tabel Item Gugur Uwes

No.	Aspek	Indikator	Item Daya diskriminasi tinggi	Item Daya diskriminasi rendah (Gugur)	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Curahan energi dan mental yang kuat. • Semangat dalam bekerja. • Keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan. 	4, 12, 15, 17	1, 8	6
2.	<i>Dedication</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Terlibat sangat kuat dalam pekerjaan. • Bangga akan pekerjaannya. • Antusias dalam bekerja. 	5, 7, 10, 18	2, 13	6
3.	<i>Absorption</i>	<ul style="list-style-type: none"> • larut dalam pekerjaan. • Sulit lepas dari pekerjaan. • Waktu terasa berlalu begitu cepat ketika bekerja. 	3, 6, 9, 11, 14, 16		6
		Total	14	4	18

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ada 4 aitem yang gugur yaitu nomor 1, 2, 8 dan 13. Sehingga aitem yang bertahan untuk kuisisioner final ialah 14 aitem. *Blueprint* instrumen final dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.7 Tabel Blueprint Instrumen UWES Final

No.	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Curahan energi dan mental yang kuat. • Semangat dalam bekerja. • Keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan. 	4, 12, 15, 17	4
2.	<i>Dedication</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Terlibat sangat kuat dalam pekerjaan. • Bangga akan pekerjaannya. • Antusias dalam bekerja. 	5, 7, 10, 18	4
3.	<i>Absorption</i>	<ul style="list-style-type: none"> • larut dalam pekerjaan. • Sulit lepas dari pekerjaan. • Waktu terasa berlalu begitu cepat ketika bekerja. 	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Total				14

3.5.2 Uji coba Alat Ukur *Counterproduktif Work Behavior Checklish (CWB-C)*

Uji coba instrumen perilaku kerja kontraproduktif yang diadaptasi dari Spector *Counterproduktif Work Behavior Checklish (CWB-C)* Selanjutnya peneliti telah melakukan validitas pada instrumen CWB-C dan terdapat beberapa aitem yang gugur. Berikut adalah butir-butir aitem yang gugur pada tabel 11, 20, 36.

Setelah dilakukannya validasi item dapat disimpulkan bahwa ada 3 aitem yang gugur yaitu aitem 11, 20 dan 36. Sehingga aitem yang bertahan untuk kuisisioner final ialah 33 aitem.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Uji Statistik

Untuk analisis data yang dipilih oleh peneliti ialah pemodelan *Rasch* dengan bantuan aplikasi *winstep* versi 3.73 dan pengujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0:

3.6.1.1 Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji bahwa data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal (Rangkuti, 2012). Penghitungan ini menggunakan rumus chi-square, jika chi-square lebih kecil dari chi-tabel maka normalitas data terpenuhi

3.6.1.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel tergolong linier atau tidak. Jika p lebih kecil daripada α maka kedua variabel tersebut bersifat linier satu sama lain.

3.6.1.3 Uji Korelasi

Digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel serta bagaimana bentuk dan hubungan yang terjadi antar kedua variabel tersebut (Rangkuti, 2012).

3.6.1.4 Uji Analisis Regresi

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya serta bagaimana hubungan sebab akibat atau pengaruh antar variabel tersebut (Rangkuti, 2012). Jenis teknik analisis regresi yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis regresi satu prediktor karena hanya memiliki satu variabel prediktor.

Berikut persamaan garis regresi dengan satu variabel prediktor :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : perilaku kerja kontraproduktif

X : keterikatan kerja

a : Konstanta

b : Koefisien keterikatan kerja

3.6.2 Hipotesis Statistik

Ho : $r = 0$

Ha : $r \neq 0$

Ho : Hipotesis nol

Ha : Hipotesis Alternatif

Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat pengaruh antara keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai negeri sipil di kantor badan penelitian dan pengembangan kementerian Hukum dan HAM RI.

Ho : Tidak Terdapat pengaruh antara keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai negeri sipil di kantor badan penelitian dan pengembangan kementerian Hukum dan HAM RI.