

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini ialah *work engagement, motivation, burnout*, dan kinerja personel Satuan Samapta POLRESTA Tasikmalaya. Variabel bebas *independent variable* dalam penelitian ini adalah *work engagement, motivation* dan *burnout*. Sedangkan variabel terikat *dependent variable* dalam penelitian ini adalah kinerja personel Satuan Samapta. Penelitian ini dilakukan di Polres Tasikmalaya Kota yang berlokasi di Jalan Letnan Harun, Sukarindik, Kec. Bungursari, Kota Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Samapta Polri

Satuan Samapta Polri merupakan bagian dari Korps Samapta Bhayangkara (Korsabhara) yang berada di bawah Badan Pemelihara Keamanan (Baharkam) Polri. Satuan ini resmi dibentuk pada 11 Maret 1952 dengan tugas utama dalam bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat (harkamtibmas), khususnya melalui fungsi preventif seperti pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli (Turjawali), hingga pengamanan kegiatan masyarakat.

Awal mula Samapta berakar dari Komando Polisi Militer (CPM) yang pada masa-masa awal berdirinya Polri berperan penting dalam menghadapi gangguan keamanan, situasi darurat, hingga pemberontakan di berbagai daerah. CPM saat itu menjadi ujung tombak kekuatan Polri dalam menjaga stabilitas keamanan nasional.

Pada perkembangan selanjutnya, sekitar tahun 1960, CPM ditransformasikan menjadi Satuan Bhayangkara (Sabhara) yang lebih fokus pada fungsi pemeliharaan ketertiban umum serta pengamanan masyarakat. Nama “Sabhara” kemudian dikenal luas dengan sebutan Sabhara, yang menjadi cikal bakal lahirnya Samapta. Seiring berjalannya waktu, Sabhara berkembang menjadi salah satu satuan penting dalam tubuh Polri. Tugasnya tidak hanya sebatas fungsi preventif, tetapi juga mendukung operasi kepolisian lainnya seperti penanggulangan unjuk rasa, pengamanan objek vital, hingga penanganan awal terhadap gangguan kamtibmas. Dengan motto “*Reksabaya Adhipradana*”, Samapta menegaskan peranannya sebagai pihak yang berperan utama dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Hingga kini, Samapta Polri terus berkembang dengan menyesuaikan tantangan zaman, termasuk pemanfaatan teknologi informasi serta peningkatan kemampuan personel dalam menghadapi dinamika sosial. Markas besar Korsabhara berlokasi di Jl. Trunojoyo No.3, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan sebagai pusat koordinasi nasional

3.1.2 Lambang Samapta



(Sumber: polri.go.id)

Gambar 3.1

Lambang Samapta

3.1.3 Visi Misi Polri

Terdapat visi dan misi Polisi Republik Indonesia Adalah:

A. Visi

Terwujudnya Indonesia yang Aman dan Tertib guna mendukung Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong".

B. Misi

Melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dalam memberikan perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga serta mendorong kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa; serta menegakkan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya dan menjamin tercapainya lingkungan hidup berkelanjutan

Adapun Janji Presiden (JP) di Polri ialah:

- 1) penegakkan hukum terhadap kejahatan Premanisme, Lingkungan Hidup, Narkoba, TPPU, Radikalisme, Terorisma dan Intoleransi serta PPA;
- 2) meningkatkan Sinergi dan Kerjasama antar Lembaga penegak hukum dan TNI;
- 3) mengembangkan profesionalisme dan kesejahteraan anggota Polri, reformasi birokrasi guna menekan budaya koruptif dan tindakan yang berlebihan atau kekerasan eksekutif;

3.1.4 Tujuan Polri

Terdapat tujuan yang telah ditetapkan Polisi Republik Indonesia adalah:

1. menjamin terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat di seluruh wilayah NKRI;
2. menegakkan hukum secara berkeadilan;
3. mewujudkan Polri yang profesional;
4. modernisasi pelayanan Polri;
5. menerapkan manajemen Polri yang terintegrasi dan terpercaya.

3.1.5 Sebaran Personel Samapta Polres Tasikmalaya Kota

Tabel 3.1 Penempatan Populasi

No	Jabatan/Sebaran Penempatan	Jumlah
1	Banit Dalmas	53
2	Banit Pamobvit	25
3	Banit Turjawali	22
4	Bamin Urmintu Sat Samapta	6
Total Personel		106

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai untuk memahami serta menganalisis pengaruh *Work Engagement*, *motivation*, dan *Burnout* terhadap kinerja personel Satuan Samapta dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei. Survei merupakan rancangan penelitian yang dipakai untuk mengetahui informasi terkait prevalensi, distribusi, serta hubungan antar variabel dalam suatu populasi. Pendekatan ini bersifat kuantitatif (Sinambela, 2014: 62). Metode survei digunakan untuk memperoleh data dari situasi yang bersifat alami (bukan hasil rekayasa), namun peneliti tetap melakukan perlakuan dalam proses pengumpulan data, seperti menyebarkan kuesioner, melakukan tes, wawancara, dan lain-lain (Sugiyono, 2021: 27).

3.2.1 Operasional Variabel

variabel penelitian merupakan karakteristik, atau nilai dari seseorang, objek, maupun aktivitas yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis serta dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2023: 67).

Dalam penelitian ini terdapat variable yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel ini disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan maupun munculnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2023: 69). Yang menjadi variable independen dalam penelitian ini adalah *Work Engagement* (X1), *Motivation* (X2), dan *Burnout* (X3).

2. Variabel Dependen

Variabel Dependen sering disebut sebagai variabel yang dihasilkan, kriteria, atau hasil, dan juga dikenal sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau muncul sebagai dampak dari variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen atau variabel yang dianalisis adalah kinerja personel Satuan Samapta (Y).

Setiap variabel diukur melalui sejumlah indikator yang dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Dengan demikian, penulis menyusun tabel yang memuat operasionalisasi variabel sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh *Work Engagement*, *Motivation*, dan *Burnout* terhadap Kinerja Personel (Survei pada Satuan Samapta POLRESTA Tasikmalaya)”.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Work engagement</i>	Keterikatan kerja (<i>work engagement</i>) merupakan kondisi psikologis di mana personel Satuan Samapta Polres Tasikmalaya Kota memiliki rasa semangat, energi, dan tanggung jawab penuh dalam menjalankan tugas yang diembannya. Dalam situasi ini, personel tidak hanya menunjukkan dedikasi yang tinggi, tetapi juga merasa bangga karena dapat berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi serta menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.	<i>Vigor</i> (Semangat)	• Tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan. • Tekun dalam bekerja. • Teliti saat bekerja	O R D I N A L
		<i>Dedication</i> (Dedikasi)	• Menunjukkan antusiasme dan komitmen dalam setiap tugas. • Semanagat dalam bekerja • Merasakan kebanggaan atas pekerjaan yang dilakukan.	
		<i>Absorption</i> (penghayatan)	• Fokus terhadap pekerjaan. • Senang dalam bekerja. • Keterikatan terhadap pekerjaan	
<i>Motivation</i>	<i>Motivation</i> dapat dimaknai sebagai kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mampu membangkitkan semangat serta ketekunan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan	Promosi	• Kesempatan promosi meningkatkan kinerja • Kejelasan promosi memengaruhi semangat kerja	O R D I N A L
		Prestasi Kerja	• Keberhasilan tugas meningkatkan motivasi kerja • Prestasi kerja memengaruhi pelaksanaan tugas	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Penghargaan	• Penghargaan mendorong peningkatan kinerja • Penghargaan tidak memengaruhi cara bekerja	
		Pengakuan	• Pengakuan pimpinan meningkatkan motivasi kerja • Kurangnya pengakuan tidak memengaruhi motivasi	
Burnout	<i>Burnout</i> merupakan permasalahan yang memengaruhi aspek fisik maupun mental yang ditandai dengan menurunnya semangat personel dalam melaksanakan tugas, serta menjadikan tuntutan pekerjaan sebagai beban. Kondisi ini dapat berdampak pada penurunan motivasi, kelelahan berkepanjangan, dan berkurangnya kinerja personel Satuan Samapta Polres Tasikmalaya Kota	Kelelahan Fisik Kelelahan mental Kelelahan emosional Penghargaan diri yang rendah	• Kehabisan tenaga untuk beraktivitas. • Fokus menjadi mengganggu. • Tidak merasa jenuh. • Semangat bekerja • Tidak merasa putus asa. • Tidak mudah tersinggung. • Berharga dalam pekerjaan • Puas dengan hasil kinerja.	O R D I N A L
Kinerja personel Satuan Samapta	Pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh personel Satuan Samapta Polres Tasikmalaya Kota	Kualitas Kuantitas	• Hasil kerja yang memuaskan. • Pelayanan sesuai standar. • Mampu menyelesaikan	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di bebaskan kepadanya		pekerjaan tambahan.	
		Efektivitas	• Konsisten dalam melaksanakan <u>perkerjaan.</u> • Menggunakan waktu dengan efektif. • Merespon permintaan dengan cepat.	
		Kemandirian	• Menguasai bidang perkerjaan. • Mengambil keputusan.	
		Komitmen	• Loyalitas terhadap institusi dan satuan. • Menempatkan kepentingan institusi di atas kepentingan pribadi	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan guna memperoleh informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pernyataan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efektif apabila peneliti sudah memahami dengan jelas variabel yang ingin diukur serta mengetahui informasi apa yang dapat diperoleh dari responden. Teknik ini juga tepat digunakan jika jumlah responden banyak dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2023: 296).

3.2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data primer mengharuskan peneliti untuk secara jelas menetapkan populasi yang akan diteliti, serta unit analisis yang menjadi bagian dari populasi tersebut (Hardani et al., 2020: 247). Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah *Cross Section*, yaitu data yang dikumpulkan peneliti secara langsung dari objek maupun ruang lingkup yang diteliti. Salah satu metode untuk memperoleh data primer dilakukan melalui kuesioner dan wawancara pada objek penelitian.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sinambela, 2014: 94). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah personel Satuan Samapta di Polres Tasikmalaya Kota berjumlah 106 personel.

3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel merupakan sekelompok individu dari populasi yang diambil dengan menerapkan teknik pengambilan sampel (Hardani et al., 2020: 371). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah proses pengambilan anggota dari kelompok yang lebih besar secara acak tanpa mempertimbangkan adanya lapisan dalam, hal ini karena populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2021: 138).

Dalam penelitian ini untuk menentukan ukuran sampel peneliti menggunakan rumus slovin. Rumus slovin sering kali diterapkan dalam penelitian terhadap suatu objek spesifik dengan populasi yang sudah diketahui, sehingga digunakan untuk menentukan sampel dari kelompok populasi (Nalendra et al., 2021: 27). Maka ukuran sampel pada penelitian ini dapat dihitung dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106(0,1)^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106(0,01)}$$

$$n = \frac{106}{1 + (1,06)}$$

$$n = \frac{106}{2,06}$$

$$n = 60$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

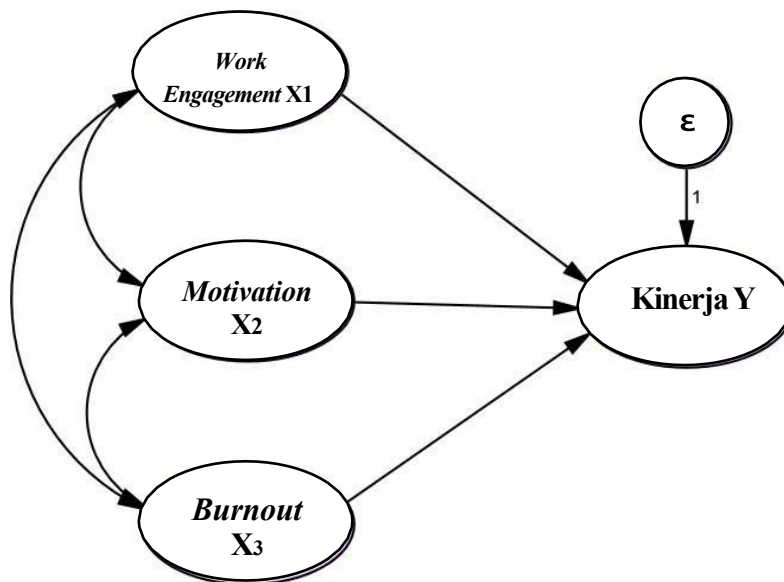
e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*)

Jadi sampel personel satuan Samapta Polres Tasikmalaya kota sebanyak 60 personel.

3.2.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai judul penelitian yaitu pengaruh *Work Engagement*, *Motivation* dan *Burnout* terhadap kinerja personel

Satuan Samapta, maka paradigma penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Gambar 3.2

Model Penelitian

3.2.4 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik guna mengetahui pengaruh *Work Engagement*, *Motivation* dan *Burnout* terhadap kinerja satuan personel Samapta, dengan bantuan aplikasi SPSS for Windows untuk mempermudah proses perhitungan.

3.2.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas dipakai untuk menilai apakah kuesioner dapat dinyatakan sah atau valid. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan yang

ada di dalamnya mampu menggambarkan apa yang sesungguhnya ingin diukur. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS for Windows dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r > r_{\text{Tabel}}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
- b. Jika $r < r_{\text{Tabel}}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk memperoleh instrument penelitian yang dapat dipercaya keabsahannya sehingga mampu menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan dengan tujuan penelitian (Hardani et al., 2020: 393). Selain itu, uji reabilitas digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden berdasarkan instrument penelitian. Semakin tinggi tingkat reabilitas suatu instrument, maka semakin tinggi pula konsistensinya. Ada beberapa metode untuk menghitung reabilitas yaitu *Test-Retest* (stabilitas) dan *Alpha Cronbach*. Peneliti menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Pengujian reabilitas di bantu menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows, dengan kriteria penilaian tertentu:

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{Tabel}}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.2.4.3 Analisis Deskriptif

Teknik pengolahan data menggunakan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan kemudian diringkas berdasarkan hal-hal yang terikat dengan data tersebut, seperti frekuensi, rata-rata, dan standar deviasi, untuk menentukan bobot jawaban dari responden, digunakan Skala Likert pada pertanyaan tertutup yang

bersifat normal, sikap dalam setiap pertanyaan menunjukkan pendapat yang bersifat positif atau negatif,

Tabel 3.3
Format Nilai, Notasi, dan Predikat pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Netral	N	Netral
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Sumber: (Sugiyono, 2023: 147)

Tabel 3.4
Format Nilai, Notasi, dan Predikat Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah
4	Setuju	S	Rendah
3	Netral	N	Netral
2	Tidak Setuju	TS	Tinggi
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2023: 147)

Perhitungan hasil dari kuesioner dilakukan dengan menggunakan persentase dan skoring berdasarkan rumus berikut:

$$X = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Dimana:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawab/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah mengetahui total dari semua sub variabel hasil perhitungan, maka bisa ditentukan intervalnya dengan cara seperti ini:

$$NJl = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

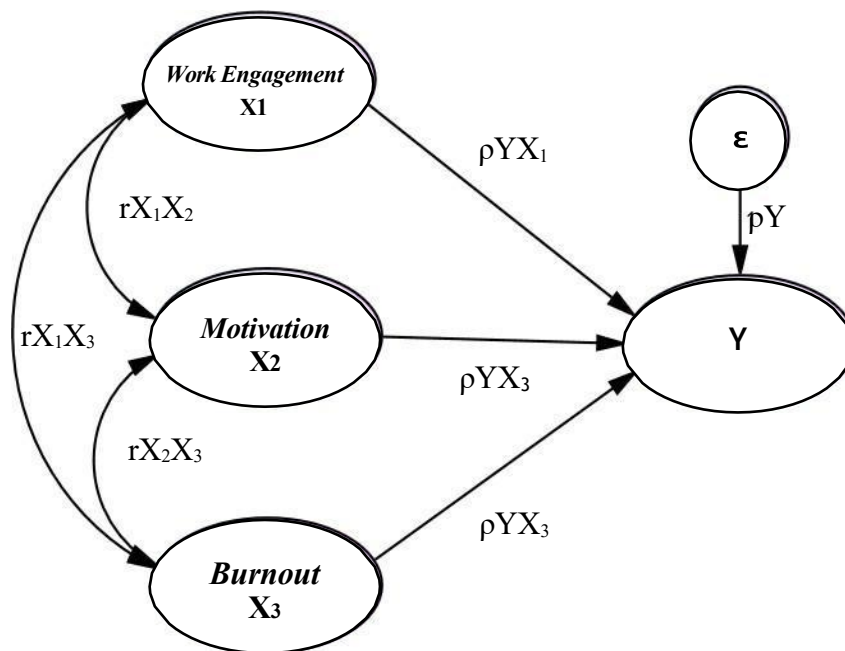
3.2.4.4 Analisis Jalur Path (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan dalam penelitian bertujuan untuk memahami bagaimana variabel X memengaruhi variabel Y, baik secara langsung maupun tidak langsung, analisis jalur berfungsi untuk mempelajari hubungan antara variabel X, dan juga untuk menganalisis pengaruh keseluruhan dari setiap variabel tersebut. Tahapan dalam analisis jalur (*Path Analysis*) sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks kolerasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independent.
4. Menghitung koefisien jalur, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari suatu variabel independent terhadap variabel dependen.
5. Menghitung R_y (xx.....xk).
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-T.

Adapun formula analisis jalur path (*Path Analysis*) yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur



Sumber: Diolah Penulis (2025)

Gambar 3.3
Diagram Jalur

Keterangan:

X_1 = *Work engagement*

X_2 = *Motivation*

X_3 = *Burnout*

Y = Kinerja Personel

ρ_{YX_1} = Koefisien Jalur X_1

ρ_{YX_2} = Koefisien Jalur X_2

ρ_{YX_3} = Koefisien Jalur X_3

$r_{X_1X_2}$ = Korelasi Antara X_1 dengan X_2

$r_{X_1X_3}$ = Korelasi Antara X_1 dengan X_3

r_{X2X3} = Korelasi Antara X_2 dengan X_3

ε = Faktor lain yang tidak diteliti

2. Menghitung Koefisien jalur (β)

Untuk memahami koefisien jalur diantara variable, maka hasil keseluruhan dari program SPSS for Windows digunakan, yang di tampilkan dalam bentuk koefisien, yang dinyatakan sebagai Koefisien Standarisasi atau yang sering disebut nilai Beta (β). Koefisien jalur dapat diidentifikasi dengan melihat keluaran pada pengujian anova dengan ketentuan:

$p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ yang artinya pemodelan dapat dilanjutkan.

Selanjutnya, menguji masing masing koefisien variable pada table koefisien dengan ketentuan:

$p\text{-value} = \sum (\sigma) \leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh antar variable independent terhadap variable dependen.

3. Menghitung koefisien korelasi

Koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan kekuatan interaksi antara 2 variabel. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan tersebut, akan digunakan panduan untuk menginterpretasi koefisien korelasi. Koefisien korelasi dapat di lihat dari *Pearson correlation coefficients* dengan ketentuan:

- a. $P\text{-value} \sum (\sigma) \leq 0,05$ yang artinya terdapat hubungan antar korelasi variabel independent
- b. $P\text{-value} \sum (\sigma) \geq 0,05$ yang artinya tidak terdapat hubungan antara korelasi variabel independent.

4. Menghitung factor residu (ε)

Koefisien residu dihitung berdasarkan output Model Summary pada program SPSS, Dimana nilai R square pada Model Summary

5. Pengaruh langsung dan tidak langsung X_1, X_2 Terhadap Y .

Setelah digram alur tersusun dan terbantu, analisis pengaruh langsung dan tidak langsung perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antar variabel tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 3.5
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1, X_2 dan X_3 Terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula	Pengaruh
1. <i>Work Engagement</i> (X_1)			
a.	Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	$(Py_{X_1})^2$	
b.	Pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_2	$(Py_{X_1})(rx_{1X_2})(Py_{X_2})$	
c.	Pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_3	$(Py_{X_1})(rx_{1X_3})(Py_{X_3})$	
	Pengaruh total	$a + b + c \dots(1)$	
2. <i>Motivation</i> (X_2)			
a.	Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	$(Py_{X_2})^2$	
b.	Pengaruh tidak langsung X_2 melalui X_1	$(Py_{X_2})(rx_{2X_1})(Py_{X_1})$	
c.	Pengaruh tidak langsung X_2 melalui X_3	$(Py_{X_2})(rx_{2X_3})(Py_{X_3})$	
	Pengaruh total	$a + b + c \dots(2)$	
3. <i>Burnout</i> (X_3)			
a.	Pengaruh langsung X_3 terhadap Y	$(Py_{X_3})^2$	
b.	Pengaruh tidak langsung X_3 melalui X_1	$(Py_{X_3})(rx_{3X_1})(Py_{X_1})$	
c.	Pengaruh tidak langsung X_3 melalui X_2	$(Py_{X_3})(rx_{3X_2})(Py_{X_2})$	
	Pengaruh total	$a + b + c \dots(3)$	
	Total pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y	$(a) + (b) + (c) = kd$	
	Pengaruh yang tidak diteliti	$1 - kd = knd$	

3.2.4.5 Metode Successive Interval

Metode successive interval (MSI) digunakan sebagai teknik untuk mengonversi data ordinal menjadi data dengan skala interval. Karena data yang diperoleh masih berbentuk ordinal, maka perlu dilakukan peningkatan tingkat pengukuran agar dapat diolah lebih lanjut. (Sugiyono, 2020: 24). Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval bertingkat adalah sebagai berikut:

1. Pertama, lakukan identifikasi dan perhitungan frekuensi untuk setiap pilihan jawaban berdasarkan hasil respons responden.
2. Selanjutnya, hitung proporsi masing-masing pilihan dengan membagi frekuensi jawaban dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan nilai proporsi tersebut, tentukan proporsi kumulatif untuk setiap kategori
4. Kemudian, tentukan nilai batas Z yang sesuai bagi setiap pilihan jawaban pada masing-masing pertanyaan.
5. Hitung SV

$$\frac{\text{kedapatan batas bawah} - \text{kedapatan batas atas}}{\text{daerah bawah batas atas} - \text{daerah bawah atas}}$$

6. SV terkecil diganti dengan satu transformasional: $Y:SV=SV \text{ min}$

3.2.4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa baik kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel yang dicari. Nilai R^2 terletak antara nol dan satu jika nilai R^2 kecil, artinya variabel-variabel yang digunakan tidak mampu menjelaskan perubahan variabel yang dicari secara baik. Jika nilai R^2 mendekati satu, berarti variabel-variabel tersebut bisa menjelaskan hampir seluruh perubahan variabel yang dicari (Ghozali, 2018: 97).

3.2.4.7 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara bersamaan pengaruh variabel independent dan dependen digunakan:

1. Uji F Untuk mengetahui Tingkat signifikan secara bersamaan pengaruh variabel independent dan dependen digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut: dengan Tingkat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) (n-k-1) maka:
 - a. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: Maka *Work Engagement*, *Motivation* dan *Burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Samapta POLRESTA Tasikmalaya.
 - b. $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: Maka *Work Engagement*, *Motivation* dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Samapta POLRESTA Tasikmalaya.

Kriteria:

H_a = diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_a = ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

2. Uji t (Parsial) Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independent secara parsial (masing-masing) terhadap variabel dependen digunakan uji t. Kriteria Hipotesis secara parsial adalah:
 - a. H_0 1: $\beta_1 = 0$: Maka secara parsial *Work Engagement*, *Motivation* dan *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Samapta POLRESTA Tasikmalaya.
 - b. H_a 1: $\beta_1 \neq 0$: Maka secara parsial *Work Engagement*, *Motivation* dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Samapta POLRESTA Tasikmalaya.