

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan maksud dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2018:17). Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2020:64). Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai Kepemimpinan, *Employee engagement*, dan kinerja karyawan pada PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka.

Metode verifikatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020:65). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diteliti atau diajukan dalam bentuk hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu seberapa pengaruh Kepemimpinan dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode yang

berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

### **3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel merupakan komponen penelitian yang harus dioperasionalkan dengan operasional variabel sehingga dapat diukur dan tidak multi tafsir.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:68). Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, yaitu variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), *employee engagement* ( $X_2$ ) sebagai variabel *independen* dan variabel kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel *dependen*. Definisi dari setiap variabel adalah sebagai berikut :

##### **1. Variabel Bebas (*Independen*)**

Variabel *independen* ini biasa disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau munculnya variabel *dependen* (Sugiyono, 2020:69). Pada penelitian ini variabel *independen* yang digunakan adalah sebagai berikut :

##### **a. Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Kepemimpinan merupakan sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk menjalankan kegiatan sesuai dengan

tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Thoha, 2018:53).

b. *Employee Engagement* ( $X_2$ )

*Employee engagement* merupakan keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan menyatu/penyerapan. Shuck (2019:81).

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2020:69). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembangnya. (Mangkunegara 2018:66).

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel adalah suatu batasan maupun konstruk yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel yang diteliti agar variabel yang semula hanya berupa konsep yang abstrak dan luas menjadi konsep yang operasional dan spesifik sehingga tak multi tafsir dan pada gilirannya variabel tersebut dapat diukur (Sugiyono, 2018:41).

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dikelompokkan menjadi dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan *Employee engagement* ( $X_2$ ) dengan satu variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y). Dari ketiga variabel tersebut

dikembangkan menjadi indikator – indikator yang dibagi menjadi item-item pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Peneliti menjabarkan kedalam bentuk operasionalisasi variabel pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<b>Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>  Kepemimpinan merupakan sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk menjalankan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.  <b>Thoha (2018:54)</b>	1. Inovator	a. Kemampuan berinovasi	Tingkat kemampuan berinovasi	Ordinal	1
		b. Kemampuan konseptual	Tingkat kemampuan konseptual	Ordinal	2
	2. Komunikator	a. Kemampuan Pimpinan dalam ber-komunikasi	Tingkat kemampuan pimpinan dalam ber-komunikasi	Ordinal	3
		b. Kemampuan pimpinan dalam memahami dan mengambil intisari pembicaraan	Tingkat kemampuan pimpinan dalam memahami dan mengambil intisari pembicaraan	Ordinal	4
	3. Motivator	a. Kemampuan pimpinan dalam mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggung jawab	Tingkat kemampuan pimpinan dalam mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggung jawab	Ordinal	5

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		b. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian organisasi	Tingkat kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian organisasi	Ordinal	6
	4. Kontroler	a. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan	Tingkat kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan	Ordinal	7
		b. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya	Tingkat kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumberdaya	Ordinal	8
<b>Employee Engagement (X<sub>2</sub>)</b>  <i>Employee engagement</i> merupakan keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dicirikan dengan semngat, dedikasi, dan menyatu <b>Shuck (2019:81)</b>	1. Semngat ( <i>Vigor</i> )	a. Energi dan Stamina tinggi	Tingkat energi dan stamina tinggi	Ordinal	9
		b. Kesungguhan dalam bekerja	Tingkat kesungguhan dalam bekerja	Ordinal	10
		c. Kegigihan dan ketekunan	Tingkat kegigihan dan ketekunan	Ordinal	11
	2. Dedikasi ( <i>Dedication</i> )	a. Pengorbanan, tenaga, pikiran, dan waktu	Tingkat pengorbanan, tenaga, pikiran, dan waktu	Ordinal	12
		b. Rasa penuh makna	Tingkat rasa penuh makna	ordinal	13

Lanjutan Tabel 3.1					
Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		c. Antusiasme	Tingkat antusiasme	Ordinal	14
		d. kebanggaan	Tingkat kebanggaan	Ordinal	15
	3. menyatu ( <i>Absorption</i> )	a. Konsentrasi	Tingkat konsentrasi	Ordinal	16
		b. Keseriusan	Tingkat keseriusan	Ordinal	17
		c. Menikmati pekerjaan	Tingkat menikmati pekerjaan	Ordinal	18
	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diembannya  <b>Mangkunegara (2018:72)</b>	1. Kualitas kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan	Ordinal
b. Ketelitian			Tingkat ketelitian	Ordinal	20
c. Keandalan			Tingkat keandalan	Ordinal	21
2. Kuantitas kerja		a. Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu	Ordinal	22
		b. Hasil kerja	Tingkat hasil kerja	Ordinal	23
		c. Kepuasan kerja	Tingkat kepuasan kerja	Ordinal	24
3. Tanggung jawab		a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Ordinal	25
		b. Memanfaatkan sara dan prasana	Tingkat memanfaatkan sarana dan prasana	Ordinal	26

Lanjutan Tabel 3.1					
Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
	4. kerjasama	a. jalinan kerjasama	Tingkat jalinan kerjasama	Ordinal	27
		b. kekompakan	Tingkat kekompakan	Ordinal	28
	5. Inisiatif	a. Kemandirian	Tingkat kemandirian	Ordinal	29
		b. Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam bekerja	ordinal	30

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti (2023)

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Pada sub bab ini akan menjelaskan pengertian populasi serta ukuran sampel yang akan digunakan. Penelitian yang dilakukan memerlukan objek yang harus diteliti sehingga permasalahan tersebut dapat diselesaikan atau terpecahkan. Sampel sangat membantu jika populasi dianggap terlalu banyak dan sampel membantu peneliti dalam melakukan penelitiannya. Populasi dan sampel dilakukan agar data penelitian menjadi lebih akurat sehingga mendapatkan data yang sesuai dengan harapan serta mempermudah dalam proses penelitian.

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:126). Populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan pada departemen produksi PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka yang berjumlah 118 karyawan.

**Tabel 3.2**  
**Data karyawan Departemen Produksi**  
**PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka 2022**

No	Departemen	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Produksi	<i>Cutting</i>	44
2	Produksi	<i>Sewing</i>	35
3	Produksi	<i>finishing</i>	39
Total			118

Sumber : PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Sugiyono, 2018:56). Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan metode atau teknik sampling tertentu. Sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi penelitian. Anggota sampel yang tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya, pada penelitian ini sampel tersebut diambil dari populasi dengan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditolelir sebesar 5% (0,05). Kemudian penentuan ukuran sampel tersebut menggunakan rumus slovin, yang dapat ditunjukkan sebagai berikut:

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

Dimana :



- n = Ukuran sampel  
 N = Ukuran populasi  
 $e^2$  = Tingkat kesalahan yang di toleransi

Jumlah populasi sebanyak 118 orang dengan tingkat kesalahan 5% atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 95%, sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar :

$$n = \frac{118}{1 + 118 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = 91$$

berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel minimal yaitu 91 responden.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak minimal 91 orang. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penulis menggunakan pendekatan sampling aksidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau aksidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel dan dipandang cocok sebagai sumber data penelitian. (Sugiyono 2018:85)

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2020:194) mengemukakan jika dilihat dari sumbernya, data

terbagi menjadi 2 (dua) yaitu data primer dan sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari responden oleh peneliti. Pengumpulan data primer dilakukan dengan survey langsung ke lokasi PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka sebagai objek penelitian. Adapun data yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu :

##### a. Wawancara

Data yang diperoleh dengan cara melakukan komunikasi dan tanya jawab secara langsung kepada pihak perusahaan atau karyawan tentang masalah yang diteliti.

##### b. Kuesioner

Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka, hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan karyawan departemen produksi yang berhubungan dengan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka.

##### c. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap keadaan di perusahaan. Peneliti melakukan observasi

langsung ke PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka, dengan melihat kejadian, fenomena atau peristiwa yang terjadi pada objek yang diteliti.

## 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

### 3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Untuk menjadi alat ukur yang bisa diterima atau standar, maka alat ukur tersebut harus melalui uji validitas dan reliabilitas, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sementara uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas artinya keakurasian data, validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, untuk mengetahui apakah setiap butir

instrumen valid atau tidak dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan.

Menurut pendapat para ahli uji validitas dapat dilakukan menggunakan rumus *pearson product moment*, yang kemudian dapat ditafsirkan. Menurut (Sugiyono, 2020:246) jika koefisien korelasi lebih besar dari 0,300 ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ) maka dinyatakan valid, tetapi jika koefisien korelasinya lebih kecil dari 0,300 ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ ) maka dinyatakan tidak valid. Rumus *Pearson Product Moment* :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien r product moment

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrument

$\sum x_i$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y_i$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum x_i^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y_i^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

$\sum xy$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X dan variabel Y

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas.

Dan apabila tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half* method (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pernyataan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dengan rumus:

$$r_{AB} = \frac{n \sum AB - (\sum A \sum B)}{\sqrt{(n \sum A^2 - (\sum A)^2)(n(\sum B^2) - (\sum B)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{AB}$  : Korelasi *Pearson Product Moment*

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

$\sum A$  : Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  : Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\Sigma AB$  : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r : Nilai reliabilitas

$r_b$  : Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.70

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen ( $r_b$  hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

- a. Bila  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas.

Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

### 3.6 Metode Analisis

Metode analisis data adalah prose penyederhanaan menjadi bentuk yang lebih mudah dibaca dan interprestasikan, dimana dalam penelitian ini digunakan teknik statistik. Metode analisis data suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan

variabel dan jenis responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah diajukan (Sugiyono, 2020:206). Analisis data digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen kepemimpinan dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2020:206). Analisis deskriptif akan memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan *mean* atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengambil kesimpulan. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap variabel  $X_1$  (kepemimpinan), variabel  $X_2$  (*employee engagement*) dan variabel Y (Kinerja).

Peneliti melakukan pengumpulan data, dengan cara menyebarkan kuesioner. Skala pengukuran di dalam kuesioner menggunakan skala *likert* yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2020:146). Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban dari

setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert* yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Alternatif Jawaban dengan Skala *Likert***

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2020)

Berdasarkan tabel 3.3 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pernyataan dalam bentuk kuesioner. Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini peneliti akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung.

Penelitian menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap



variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Berikut cara perhitungannya :

$$\sum P \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasilnya dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategori pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{NJI(Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Keterangan :

Nilai Terendah = 1

Nilai Tertinggi = 5

Interval = 5-1= 4

Nilai Jarak Interval =  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

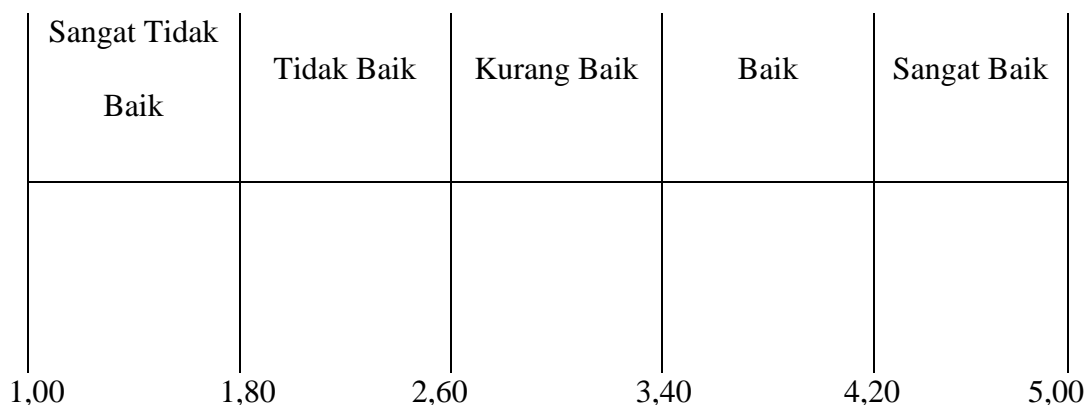
Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui kategori skalanya, sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Tafsiran Nilai Rata-rata**

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2020)

Setelah nilai rata-rata jawaban diketahui, kemudian hasil tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum, sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Garis Kontinum**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan analisis yang digunakan untuk membahas data kuantitatif. Analisis verifikatif bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel yang sedang diteliti, atau dengan kata lain analisis verifikatif dilakukan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis. Analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020:65).

#### 3.6.2.1 Method of Successive Interval (MSI)

*Method of successive interval* digunakan untuk mengubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel yang digunakan dalam penelitian seluruhnya adalah skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul akan ditransformasikan terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan

*method od successive interval (MSI)*. Berikut langkah-langkah untuk melakukan transformasi data:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, kemudian hitung berapa banyak responden yang menjawab score nilai 1-5 untuk setiap pertanyaan)
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh score-score yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan reponden, disebut dengan proporsi
4. Menentukan nilai proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal
5. Dengan Menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai
6. Menentukan nilai Skala (*scale value/SV*)

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Keterangan :

$S_v$  = Rata-rata interval

*Density at lower limit* = Kepaduan batas bawah

*Density at upper limit* = Daerah dibawah batas atas

*Area under lower limit* = Daerah dibawah batas bawah

7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$y = SV + [k]$$

$$k = 1[SVmin]$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program *SPPS (Statistical Package for Social Science)*.

### 3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan peneliti untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Menurut (Sugiyono, 2020:213) Analisis regresi berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel tertentu bila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Menurut Sugiyono (2020:258) rumus persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat/dependen (Kinerja Karyawan)
- a = Bilangan konstanta atau nilai tetap
- $b_1$  = Koefisien regresi (kepemimpinan)
- $b_2$  = Koefisien regresi (*employee engagement*)
- $X_1$  = Variabel bebas/independen (kepemimpinan)
- $X_2$  = Variabel bebas/independen (*employee engagement*)
- $\varepsilon$  = Tingkat kesahalan / *Error*

Selain Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Untuk regresi dengan dua variabel bebas  $X_1$  (Kompensasi) dan  $X_2$  (Kepuasan Kerja) metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$  dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\Sigma Y = n a + b_1 \Sigma X_1 + b_2 \Sigma X_2$$

$$\Sigma X_1 Y = a \Sigma X_1 + b_1 \Sigma X_1^2 + b_2 \Sigma X_1 X_2$$

$$\Sigma X_2 Y = a \Sigma X_2 + b_1 \Sigma X_1 X_2 + b_2 \Sigma X_2^2$$

Setelah  $a$ ,  $b_1$ , dan  $b_2$  didapat maka diperoleh  $Y$  untuk persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

### 3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi adalah analisis dengan cara yang digunakan untuk mendapatkan derajat atau energi hubungan antara variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ). persamaan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah koefisien korelasi. Koefisien korelasi yaitu merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel dengan pernyataan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi. Berikut rumus korelasi berganda :

$$R^2 = \frac{JK(\text{reg})}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

$JK(\text{reg})$  = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\Sigma y^2$  = Jumlah kuadrat total korelasi

Apabila  $r = 1$  artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel  $Y$

Apabila  $r = -1$  artinya terdapat hubungan antar variabel negatif

Apabila  $r = 0$  artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.5**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2020:248)

#### 3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Y (kinerja karyawan) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$  (kepemimpinan, *employee engagement*). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa varian untuk variabel *dependen* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *independen* (X) dan sebaliknya. Jadi nilai  $R^2$  memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi.

##### 1. Analisis koefisien determinasi simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel ( $X_1$ ) kepemimpinan dan ( $X_2$ ) *employee engagement* serta

kinerja karyawan (Y) atau perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefisien berganda

## 2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, dimana variabel independen lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *dependen* terhadap variabel *independen* digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial sebagai berikut :

$$Kd = \beta^2 \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$\beta$  = Beta (nilai *standardized coefficients*)

*Zero Order* = Korelasi variabel independen dengan variabel dependen

Ketentuan untuk koefisien determinasi secara parsial, yaitu:

- 1.1 jika Kd mendekati nol (0), artinya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- 2.1 Jika Kd mendekati angka satu (1), artinya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat

### 3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian merupakan suatu jawaban sementara yang bersifat praduga dan perlu dibuktikan kebenarannya. Jika hipotesis itu salah maka ditolak, sebaliknya jika itu benar maka akan diterima. Hasil penyelidikan atau pengamatan

berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dapat menentukan bahwa hipotesis itu ditolak ataupun diterima. Uji hipotesis dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dirumuskan dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

### 3.7.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan *employee engagement*) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) yang kemudian dapat diuji menggunakan uji hipotesis simultan (uji F).

a.  $H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

b.  $H_a : b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Uji F atau taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu:  $\alpha = 0,05$  atau 5%.

Selanjutnya hasil hipotesis  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan)

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak. (tidak signifikan).

### 3.7.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang



lain, apakah saling mempengaruhi atau tidak. Pengujian dilakukan dengan uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

$H_0 : b_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan tingkat signifikansi 5% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

Kemudian hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , pada ketentuan berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### 3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Kepemimpinan dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja

Karyawan, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Dalam kuesioner penulis memilih skala ordinal agar penulis mendapatkan hasil yang lebih mudah.

### **3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di PT. Gistex Garmen Indonesia Majalengka ini berlangsung mulai Agustus 2023 sampai dengan Desember 2023 meliputi penelitian pendahuluan, penyusunan proposal penelitian, seminar usulan penelitian sampai dengan seminar hasil penelitian.