

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi yang dipersepsikan terhadap Keterikatan Karyawan. Variable bebas atau independen dalam penelitian ini yaitu Pemberdayaan Karyawan (X1) dan Dukungan Organisasi yang dipersepsikan (X2). Sedangkan untuk variable terikat atau dependen dalam penelitian ini yaitu Keterikatan Karyawan (Y).

##### **3.1.2 Unit Analisis**

Unit analisis atau subjek penelitian ini adalah pegawai Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang.

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendapat bukti adanya kemungkinan hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, desain penelitian kausalitas bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi yang dipersepsikan terhadap Keterikatan Karyawan di Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang.

##### **3.2.2 Metode Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data pada populasi atau pada kelompok sampel tertentu (Sugiyono, 2023). Adapun tujuan dari metode kuantitatif adalah mengembangkan suatu model penelitian yang matematis bukan hanya memanfaatkan kajian teori tetapi juga menciptakan hipotesis terkait keterhubungan fenomena yang diteliti (Priadana & Sunarsi, 2021).

Metode kuantitatif yang digunakan memiliki format deskriptif dan verifikatif. Menurut Abdullah (2015) metode penelitian kuantitatif deskriptif memiliki tujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan berbagai kondisi, situasi, dan variable yang menjadi objek penelitian berdasarkan fenomena di masyarakat dengan melakukan penyebaran. Sedangkan format verifikatif digunakan untuk memverifikasi atau mengecek kebenaran dari hipotesis penelitian apakah hipotesis penelitian tersebut benar atau terdapat kekeliruan dengan menggunakan populasi atau sampel.

Penelitian ini akan menguji apakah terdapat pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi yang dipersepsikan terhadap Keterikatan Karyawan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data yang didapatkan dari karyawan Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang.

### 3.3 Operasional Variabel

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel Pemberdayaan Karyawan (X1)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	skala
<b>Pemberdayaan Karyawan.</b>  Kemampuan organisasi untuk memobilisasi karyawan dan material guna mencapai tujuan tertentu, fokusnya adalah persepsi karyawan terkait dengan apakah kondisi tempat kerja melakukan praktik pemberdayaan atau tidak (Kanter, 2014).	<i>Pemberdayaan Struktural</i>	<i>Access to support</i>	Ketersediaan <i>feedback</i> serta saran dari rekan kerja terkait pekerjaan yang sedang dijalani.	Interval
		<i>Access to resources</i>	Ketersediaan bantuan sementara dari <i>supervisor</i> dalam menyelesaikan masalah terkait pekerjaan.	Interval
		<i>Access to information</i>	Ketersediaan akses terhadap informasi terkait nilai dan kebijakan organisasi.	Interval
			Ketersediaan akses terhadap informasi terkait tujuan utama organisasi.	
	<i>Access to opportunity</i>	Ketersediaan akses secara penuh terhadap program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.	Interval	
		Ketersediaan akses untuk belajar hal baru di luar pekerjaan.	Interval	
	<i>Pemberdayaan Psikologikal</i>	<i>Self-determination</i>	Persepsi karyawan terkait wewenang dan kebebasan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.	Interval
<i>Meaning</i>		Persepsi karyawan bahwa pekerjaannya memiliki dampak	Interval	

			positif dan bermakna bagi kehidupan mereka.	
		<i>Competence</i>	Persepsi karyawan terkait kepercayaan dirinya atas kemampuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan.	Interval
		<i>Impact</i>	Persepsi karyawan terkait pengaruh yang diberikan atas pekerjaannya terhadap keberhasilan organisasi.	Interval

**Tabel 3. 2 Operasional Variabel Dukungan Organisasi yang dipersepsikan (X2)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	skala
<b>Dukungan Organisasi yang dipersepsikan</b> . Persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka di tempat kerja dan peduli akan kesejahteraan hidup mereka (Eisenberger, 2011).	Penghargaan	Penghargaan dari organisasi terkait kondisi kerja.	Organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan.	Interval
			Organisasi peduli terhadap pendapat karyawan.	Interval
	Dukungan Atasan	Empati dan simpati dari organisasi terhadap keadaan karyawan.	Organisasi peduli terhadap nilai dan tujuan dan diyakini karyawan.	Interval
			Organisasi peduli kepada karyawannya secara umum.	Interval
			Organisasi merespon kesalahan karyawan.	Interval
	Keadilan	Keadilan struktural dan interaksional yang dilakukan organisasi.	Organisasi bersikap tanggap dalam merespon kebutuhan karyawan.	Interval
			Organisasi peka dalam menindaklanjuti keluhan karyawan.	Interval
			Organisasi bersikap sesuai dengan kompetensi karyawan.	Interval

**Tabel 3. 3 Operasional Variabel Keterikatan Karyawan (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Keterikatan Karyawan.</b> Hubungan positif antara karyawan dengan pekerjaan mereka yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam	<i>Vigor</i>	Semangat secara fisik mental dalam bekerja.	Karyawan merasa bersemangat untuk pergi bekerja.	Interval
		Kesediaan menginvestasikan seluruh sumber daya karyawan.	Karyawan merasa penuh energi ketika berada di tempat kerja.	Interval
		Kegigihan yang tinggi dalam bekerja.	Karyawan merasa kuat dan bertenaga ketika bekerja.	Interval
	Dedikasi	Pandangan karyawan terkait arti atau makna dari pekerjaan mereka.	Karyawan merasa terinspirasi dari pekerjaannya.	Interval

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
melakukan tugas mereka (Bakker, 2010)		Perasaan bangga dengan pekerjaannya.	Karyawan bangga atas pekerjaan yang dilakukan.	Interval
		Perasaan antusias dengan pekerjaannya.	Karyawan merasa antusias dengan pekerjaannya.	Interval
	Penghayatan	Konsentrasi dan fokus yang tinggi ketika bekerja.	Karyawan terbawa suasana ketika sedang bekerja.	Interval
			Karyawan larut dalam pekerjaannya.	Interval
		Perasaan menyenangkan ketika bekerja.	Karyawan merasa bahagia ketika bekerja secara intensif.	Interval

### 3.4 Sumber Data dan Alat Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Penelitian ini memiliki dua sumber data, yaitu:

##### 1. Data Primer.

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti dari subjek penelitian (Sugiyono, 2023). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data primer yang didapat dari hasil wawancara dan observasi langsung serta penyebaran kuesioner pada karyawan Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang.

##### 2. Data Sekunder.

Data sekunder merupakan jenis data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti melainkan melalui sumber- sumber lain yang menyediakan informasi secara relevan terkait dengan isu yang dibahas dalam penelitian (Sugiyono, 2023). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder yang didapatkan dari buku, jurnal, artikel, dokumen perusahaan, hingga sumber lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

#### 3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan beberapa teknik dalam mengumpulkan data terkait penelitian, teknik tersebut meliputi:

##### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan melalui pengamatan atau observasi secara langsung dan juga melalui pendekatan kuantitatif pada karyawan Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang dengan cara:

a. Wawancara.

Teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada salah satu karyawan guna mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan yang terjadi berdasarkan pendapat dan pengetahuan karyawan tersebut.

b. Kuesioner.

Teknik ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden mengenai masalah yang diteliti guna mengetahui situasi aktual yang dirasakan oleh responden.

## 2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam melakukan studi kepustakaan, peneliti mengumpulkan data atau informasi dari berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal, artikel, dan laporan lainnya yang memiliki relevansi dengan variabel yang diteliti atau dalam penelitian ini yaitu pemberdayaan karyawan, dukungan organisasi yang dipersepsikan, dan keterikatan karyawan.

### 3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi terdiri dari sekumpulan objek atau subjek yang memiliki kuantitas tertentu yang telah ditentukan dan akan diteliti oleh peneliti untuk sampai pada pengambilan kesimpulan (Sugiyono, 2023). Populasi pada penelitian ini merupakan 66 pegawai Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang.

#### 3.5.2 Sampel

Dari total populasi sebanyak 66 karyawan, ditarik sampel sebagai perwakilan dari total populasi. Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan populasi yang dapat menggambarkan karakteristik dari suatu populasi (Sugiyono, 2023). Merujuk pada teori menurut Sugiyono untuk populasi yang kurang dari 100, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini sesuai dengan jumlah populasi yang ada, yaitu 66 karyawan instansi pemerintahan X Kabupaten Subang.

### 3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan metode *non proportional sampling* atau sampling jenuh. Sugiyono (2023) menjabarkan bahwa *non proportional sampling* merupakan metode penarikan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel. Adapun sampling jenuh berarti bahwa semua populasi dijadikan sampel.

## 3.6 Uji Instrumen Penelitian

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat mengkonfirmasi bahwa instrumen atau alat ukur tersebut dapat digunakan secara valid untuk mendapatkan data (Sugiyono, 2023). Untuk menentukan validitasnya, maka instrument tersebut harus secara tepat dapat mengungkap data dari variable yang diteliti. Lebih lanjut, Arikunto (2016) mengemukakan bahwa validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat valid atau kesahihan suatu instrument. Dalam penelitian ini, instrument yang diuji berupa kuesioner yang disebar kepada sampel penelitian dengan tujuan memastikan apakah terdapat pernyataan atau item yang tidak relevan.

Adapun uji validitas dihitung dengan menggunakan teknik analisis korelasi *pearson product moment* oleh Karl Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$  = Jumlah skor variable X

$\sum Y$  = Jumlah skor variable Y

$\sum XY$  = Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

$(\sum X)^2$  = Jumlah kuadrat dari skor distribusi X

$(\sum Y)^2$  = Jumlah kuadrat dari skor distribusi Y

N = Jumlah responden (subjek)

Analisis validitas instrument ini menggunakan teknik perhitungan korelasi biasa, yang menghubungkan antara skor *item* dengan skor total. Adapun keputusan uji validitas *item* terdiri dari ketentuan sebagai berikut:

1. Item dapat dikatakan valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .
2. Item dapat dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ .

Dalam pengujian validitas ini, dilakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan Instansi X untuk menguji setiap *item* pernyataan menggunakan *software SPSS (Statistical Product for Service Solution) 25.0 for windows*, dengan hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 3. 4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan (X1)**

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
P1	0.366	0.361	0.047	Valid
P2	0.381	0.361	0.038	Valid
P3	0.695	0.361	0.000	Valid
P4	0.668	0.361	0.000	Valid
P5	0.752	0.361	0.000	Valid
P6	0.623	0.361	0.000	Valid
P7	0.694	0.361	0.000	Valid
P8	0.414	0.361	0.023	Valid
P9	0.462	0.361	0.010	Valid
P10	0.625	0.361	0.000	Valid

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner (2024)

**Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Dukungan Organisasi yang dipersepsikan (X2)**

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
P11	0.799	0.361	0.000	Valid
P12	0.826	0.361	0.000	Valid
P13	0.807	0.361	0.000	Valid
P14	0.664	0.361	0.000	Valid
P15	0.635	0.361	0.000	Valid
P16	0.562	0.361	0.001	Valid
P17	0.587	0.361	0.001	Valid
P18	0.599	0.361	0.000	Valid

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner (2024)

**Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Keterikatan Karyawan (Y)**

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
P19	0.550	0.361	0.002	Valid
P20	0.472	0.361	0.008	Valid
P21	0.665	0.361	0.000	Valid
P22	0.498	0.361	0.005	Valid
P23	0.521	0.361	0.003	Valid
P24	0.627	0.361	0.000	Valid
P25	0.640	0.361	0.000	Valid
P26	0.385	0.361	0.036	Valid
P27	0.368	0.361	0.045	Valid

*Sumber: Pengolahan Data Kuesioner (2024)*

Validitas instrument penelitian ini diuji menggunakan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)n-2 di mana hasil pengujiannya menghasilkan nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuesioner dapat dianggap valid atau tidak valid. *Item* pernyataan pada kuesioner seluruh variabel dapat dianggap valid karena  $r_{\text{hitung}}$  setiap *item* pernyataan melebihi nilai  $r_{\text{tabel}}$ , sehingga pernyataan pada kuesioner ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk selanjutnya digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut diakui sudah baik (Arikunto, 2016). Reliabilitas sebagai koefisien disajikan dalam bentuk angka, dan koefisien yang tinggi dapat diartikan sebagai reliabilitas yang tinggi pula.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* ( $C\alpha$ ) yang disajikan dalam bentuk sebagai berikut:

$$C\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$C\alpha$  = Reliabilitas instrument

$K$  = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

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

Fathiyah Nurfazria, 2024

**PENINGKATAN KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN PEMBERDAYAAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI (Studi Pada Pegawai Instansi Pemerintahan X Kab. Subang)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$\sigma^2$  = Varians total

Adapun rumus varians dapat disajikan sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\sigma^2$  = Varians

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum x)^2$  = Jumlah kuadrat dari skor total

$N$  = Jumlah responden

Instrument penelitian dikatakan reliabel jika memenuhi kriteria pada uji realibilitas, yaitu koefisien *alpha cronbach* senilai 0,600 atau lebih tinggi. Instrument penelitian akan semakin baik jika memiliki nilai alpha yang semakin tinggi. Keputusan pengujian reliabilitas didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y**

Variabel	Cronbach's Alfa	Syarat	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan	0.751	0.600	Reliabel
Dukungan Organisasi yang dipersepsikan	0.835	0.600	Reliabel
Keterikatan Karyawan	0.656	0.600	Reliabel

Sumber: *Pengolahan Data Kuesioner (2024)*

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan *software SPSS (Statistical Product for Services Solution) 25.0 for windows*, ditemukan bahwa skor reliabilitas  $r_{hitung}$  seluruh variabel lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  atau *Alpha Cronbach's*  $> 0.600$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ketiga variabel yang diteliti sudah reliabel.

### 3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Tahap selanjutnya setelah data terkumpul adalah melakukan pengolahan data. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu proses pemeriksaan terhadap kesalahan yang mungkin dilakukan oleh peneliti dalam melakukan observasi atau oleh responden dalam mengisi kuesioner. Proses *editing* ini bertujuan untuk memverifikasi kelengkapan dari pengisian kuesioner secara menyeluruh.
2. *Coding*, yaitu proses pemberian skor pada setiap item di kuesioner dengan menggunakan skala *semantic differential*. Tanggapan yang positif diberikan bobot 7-6-5-4-3-2-1, sedangkan untuk tanggapan yang negatif diberikan bobot 1-2-3-4-5-6-7.

**Tabel 3. 8 Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/sangat setuju/sangat sesuai/selalu/sangat baik	7
Tinggi/setuju/sesuai/sering/baik	6
Sedang/Netral/kurang sesuai/kadang-kadang/cukup	5
Sedang/Netral/kurang sesuai/kadang-kadang/cukup	4
Cukup rendah/cukup tidak setuju/cukup tidak sesuai/cukup jarang/cukup buruk	3
Rendah/tidak setuju/tidak sesuai/jarang/buruk	2
Sangat rendah/sangat tidak setuju/sangat tidak sesuai/tidak pernah/sangat buruk	1

3. *Tabulating*, yaitu proses perhitungan hasil skor atau bobot yang dimasukkan ke dalam tabel rekapitulasi.

**Tabel 3. 9 Tabel Rekapitulasi Data**

Responden	Skor Item			
	1	2	...	N
1				
2				
...				
N				

4. Analisis Deskriptif, yaitu proses dalam mendeskripsikan bobot atau skor pada variable X dan Y serta kedudukannya. Bobot atau skor pada penelitian ini

menggunakan rumus oleh Azwar (2013) dengan tiga kriteria. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < [\mu - 1\sigma] \\ \text{Sedang} &= [\mu - 1\sigma] \leq X \leq [\mu + 1\sigma] \\ \text{Tinggi} &= X > [\mu + 1\sigma] \end{aligned}$$

Keterangan:

X = Skor rata-rata empiris

$\mu$  = Mean teoritis

$\sigma$  = Satuan standar deviasi

Melalui rumus tersebut, maka kategori dari masing-masing skor dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 3. 10 Kriteria Penafsiran Hasil Kuesioner Pemberdayaan Karyawan (X1)**

Jumlah Skor Minimal	Jumlah Skor Maksimal	Rentang Skor	Skor DS	Skor Mean	Interval Skor	Kategori
10	70	60	10	40	$x < 30$	Lemah
					$30 \leq x < 50$	Sedang
					$50 \leq x$	Kuat

Sumber: Pengolahan Kriteria Menurut Rumus Azwar (2019)

**Tabel 3. 11 Kriteria Penafsiran Hasil Kuesioner Dukungan Organisasi yang dipersepsikan (X2)**

Jumlah Skor Minimal	Jumlah Skor Maksimal	Rentang Skor	Skor DS	Skor Mean	Interval Skor	Kategori
8	56	48	8	32	$x < 24$	Rendah
					$24 \leq x < 40$	Sedang
					$40 \leq x$	Tinggi

Sumber: Pengolahan Kriteria Menurut Rumus Azwar (2019)

**Tabel 3. 12 Kriteria Penafsiran Hasil Kuesioner Keterikatan Karyawan (Y)**

Jumlah Skor Minimal	Jumlah Skor Maksimal	Rentang Skor	Skor DS	Skor Mean	Interval Skor	Kategori
9	63	54	9	36	$x < 27$	Actively Disengaged
					$27 \leq x < 45$	Not Engaged
					$45 \leq x$	Engaged

Sumber: Pengolahan Kriteria Menurut Rumus Azwar (2019)

5. Analisis Verifikatif, yaitu proses yang digunakan untuk memverifikasi atau membuktikan kebenaran hipotesis. Hasil dari analisis verifikatif akan menunjukkan bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

### 3.7.2 Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menentukan apakah distribusi data pada variabel bebas dan terikat telah mengikuti distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2023). Metode yang digunakan yaitu p-plot dan uji Kolmogorov-Smirnov, yang mana jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan sebagai data normal, sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak dianggap normal. Uji normalitas memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Data dapat dianggap telah mengikuti distribusi normal jika data tersebut tersebar disepanjang garis diagonal dan bergerak dari sudut kiri bawah menuju ke sudut kanan atas.
2. Data dianggap tidak mengikuti distribusi normal jika data tersebut tersebar menjauhi garis diagonal serta tidak mengikuti pola diagonal tersebut.

### 3.7.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali dalam Effiyaldi dkk. (2022), uji multikolinieritas merupakan uji yang berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear diantara variabel *independent*. Idealnya, variabel independen dalam penelitian tidak saling berkorelasi atau ortogonal. Jika multikolinieritas yang dimiliki tinggi maka perubahan dalam satu variabel independen akan mempengaruhi satu variabel independen yang lain. Selain itu, pengaruh yang dimiliki oleh setiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent* penelitian akan sulit diteliti dan dipisahkan.

Pengukuran multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* menunjukkan seberapa banyak variabilitas suatu variabel independen yang tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sedangkan VIF merupakan kebalikan dari *Tolerance* (*Intolerance*), yaitu untuk mengukur seberapa besar variabilitas dari koefisien regresi untuk suatu variabel independen meningkat karena adanya korelasi dengan

variabel independen lainnya. nilai yang umumnya dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10.00.

### 3.7.4 Uji Heteroskedastisitas

Dalam melakukan uji heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan *scatter plot* guna mengetahui keberadaan heteroskedastisitas di dalam model regresi. Adapun tujuan dilakukannya pengujian ini adalah untuk menilai apakah terdapat perbedaan dalam variansi residual antar pengamatan. Data dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.5 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan guna mendapatkan hubungan antara variable penelitian serta menguji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Sugiyono (2023) mengemukakan perhitungan koefisien korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)} \sqrt{(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y
- $x$  = Skor yang diperoleh subjek dan seluruh item
- $y$  = Skor total
- $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum xy$  = Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dari skor distribusi X
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dari skor distribusi Y
- N = Jumlah responden

Keterikatan antar variabel terbagi menjadi 2 macam, yaitu keterikatan positif di mana ketika peningkatan (penurunan) pada variabel X diiringi dengan peningkatan (penurunan) variabel Y, dan sebaliknya yaitu keterikatan negatif. Kekuatan ikatan variabel juga dapat diukur menggunakan koefisien korelasi 1 yang memiliki rentang antara -1 hingga 1, dengan rincian sebagai berikut:

1. Hubungan antar variabel dikatakan sangat kuat dan positif jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ .
2. Hubungan antar variabel dikatakan sangat kuat dan negatif jika nilai  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ .
3. Hubungan antar variabel dikatakan sangat lemah atau bahkan tidak berhubungan jika nilai  $r = 0$  atau mendekati  $0$ .

### 3.7.6 Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T)

Uji hipotesis merupakan langkah terakhir yang dilakukan dalam analisis data, yang memiliki tujuan untuk menentukan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel independen yang dalam penelitian ini berupa pemberdayaan karyawan (X1) dan dukungan organisasi yang dipersepsikan (X2) dengan variabel dependen yaitu keterikatan karyawan (Y). Adapun perhitungan yang digunakan dalam uji hipotesis ini adalah perhitungan Uji f:

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

- R = Koefisien korelasi ganda  
 K = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah anggota sampel

Koefisien korelasi ganda dapat dianggap signifikan dan dapat digunakan untuk semua populasi apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$ . Adapun kriteria penolakan hipotesisnya seperti berikut ini:

- a. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $(dk) = (n-k-1)$
- b. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- c. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Proses pengambilan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan hipotesis secara statistik dapat menggunakan rumus berikut:

#### 1. Hipotesis pertama

- $H_0: \rho = 0$  yang berarti tidak terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap keterikatan karyawan.

- H1:  $\rho \neq 0$  yang berarti terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap keterikatan karyawan.

## 2. Hipotesis kedua

- H0:  $\rho = 0$  yang berarti tidak terdapat pengaruh antara dukungan organisasi yang dipersepsikan terhadap keterikatan karyawan.
- H1:  $\rho \neq 0$  yang berarti terdapat pengaruh antara dukungan organisasi yang dipersepsikan terhadap keterikatan karyawan.

## 3. Hipotesis ketiga

- H0:  $\rho = 0$  yang berarti tidak terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi yang dipersepsikan terhadap Keterikatan karyawan.
- H1:  $\rho \neq 0$  yang berarti terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi yang dipersepsikan terhadap Keterikatan karyawan.

Adapun untuk mengetahui besaran pengaruh antar variabel, dapat dilakukan melalui analisis koefisien determinasi, yaitu suatu nilai yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < r^2 < 1$ ), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat semakin dekat atau dapat dinilai baik apabila nilai  $r^2$  mendekati angka 1.
2. Hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat semakin jauh atau dapat dinilai kurang baik apabila nilai  $r^2$  menjauhi angka 1.

Berikut rumus koefisien determinasi:

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

Perlu dilakukan pengujian apakah nilai yang dihasilkan berada pada rentang penerimaan atau penolakan H0 sebelum digunakan untuk kesimpulan.

Selanjutnya untuk melakukan uji hipotesis secara parsial, penelitian ini menggunakan rumus uji signifikansi korelasi atau Uji t dengan perhitungan sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

Keterangan:

- t = Distribusi *student* dengan derajat kebebasan (dk) = n-2
- r = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)
- n = Jumlah anggota sampel

Sehingga dapat dilakukan pengambilan keputusan untuk hipotesis dengan mengacu pada kriteria berikut:

- a. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n-2.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- c. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.