

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini akan terfokus pada dua variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini, “*spiritual leadership* (X1) dan *employee engagement* (X2)” sebagai variabel bebas, kemudian “Kinerja Karyawan (Y)” sebagai variabel terikatnya.

Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps) dengan alamat penelitian di Kp. Harikukun RT/RW: 03/07, Komplek Industri Prapanca, Cigondewah Kaler, Kec. Bandung Kulon, Kota Bandung, Jawa Barat 40214.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2020) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang akan diterapkan adalah metode deskriptif dan verifikatif untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi. Penelitian deskriptif, seperti yang dijelaskan oleh Liliweri (2018), bertujuan untuk melakukan pengamatan secara terperinci terhadap dokumentasi atau fenomena yang menjadi objek kajian. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai gambaran *Spiritual Leadership*, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2020), merujuk pada penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, dengan mengumpulkan data langsung dari lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji apakah terdapat pengaruh dari *Spiritual Leadership* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps).

Adapun desain penelitian merupakan model atau metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian. Dalam penelitian ini, desain penelitian yang

diterapkan adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2020). Dengan demikian, penggunaan desain penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan sebab akibat dari pengaruh *spiritual leadership* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps).

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam perspektif Nurdin *et al.*, (2019), operasionalisasi didefinisikan sebagai proses mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang dapat diamati, memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran yang cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Operasionalisasi variabel digunakan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel yang terkait dalam penelitian. Selain itu, tujuan dari operasionalisasi variabel adalah untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel serta mempermudah proses pengumpulan data, menghindari perbedaan interpretasi, dan membatasi ruang lingkup variabel.

Dari segi operasional, variabel penelitian ini mencakup *spiritual leadership* (X1), *employee engagement* (X2), dan kinerja karyawan (Y), termasuk indikator-indikatornya yang akan diukur menggunakan skala interval sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Operasional *Spiritual Leadership* (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Spiritual Leadership</i> (X1) <i>Spiritual leadership</i> adalah kepemimpinan yang melibatkan motivasi dan inspirasi pekerja secara intrinsik melalui harapan/keyakinan (<i>hope/faith</i>) dalam visi (<i>vision</i>) pelayanan kepada pemangku kepentingan utama dan budaya perusahaan yang didasarkan pada cinta altruistik (<i>altruistic love</i>).	<i>Vision</i>	Pemahaman terhadap visi	Saya memahami dan berkomitmen terhadap visi perusahaan	Interval
		Pernyataan visi	Perusahaan memiliki pernyataan visi yang membuat saya menjadi versi terbaik dari diri saya	Interval
		Inspirasi dari visi	Visi perusahaan menginspirasi saya untuk melakukan kinerja terbaik	Interval
		visi yang jelas	Visi perusahaan jelas dan menarik bagi saya	Interval
	<i>Hope/Faith</i>	Memiliki keyakinan	Saya memiliki keyakinan terhadap perusahaan dan bersedia melakukan apapun untuk memastikan agar perusahaan dapat mencapai misinya	Interval
		Melaksanakan keyakinan	Saya menunjukkan keyakinan terhadap perusahaan dan misinya dengan melakukan segala yang saya bisa untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan	Interval
		Gigih/melakukan usaha lebih	Saya gigih dan mengerahkan upaya ekstra untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan karena saya percaya terhadap visi yang ingin dicapai	Interval
		Tujuan yang menantang dalam visinya	Saya menetapkan tujuan yang menantang dalam bekerja karena saya percaya terhadap perusahaan dan ingin kami sukses	Interval
Fry & Nisiewicz (2013)	<i>Altruistic Love</i>	Bekerja sesuai dengan yang dibicarakan	Para pemimpin di perusahaan selalu “mengerjakan apa yang harus dikerjakan” dan “mengatakan apa yang harus dikatakan”	Interval
		Jujur	Para pemimpin di perusahaan selalu jujur dan tidak bersikap sombong	Interval

		Percaya dan loyal	Perusahaan tempat saya bekerja dapat dipercaya dan setia terhadap karyawannya	Interval
		Keberanian	Para pemimpin di perusahaan memiliki keberanian untuk berdiri di depan dan membela karyawannya	Interval
		Penuh perhatian	Perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik dan penuh perhatian, serta selalu berusaha membantu karyawannya saat menghadapi kesulitan.	Interval

Tabel 3. 2
Tabel Operasional *Employee Engagement* (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
<i>Employee Engagement</i> (X2) <i>Employee engagement</i> adalah keadaan individu dengan pikiran yang positif dan terpuaskan yang memiliki hubungan dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan adanya semangat (<i>vigor</i>), dedikasi (<i>dedication</i>), dan penghayatan (<i>absorption</i>). Schaufeli & Bakker (2010)	<i>Vigor</i>	Tingkat energi	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi	Interval	
		Ketahanan yang tinggi	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga	Interval	
		Kemauan untuk menginvestasikan usaha	Saat saya bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja	Interval	
	<i>Dedication</i>	Perasaan antusias dan bangga terhadap pekerjaan seseorang	Saya antusias dengan pekerjaan saya	Interval	
			Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan		
	<i>Absorption</i>	Perasaan terinspirasi oleh pekerjaan	Perasaan bahagia dalam pekerjaan	Pekerjaan saya menginspirasi saya	Interval
			Tenggelam secara total dalam pekerjaan	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens	Interval
				Saya tenggelam dengan pekerjaan saya	Saya terbawa suasana ketika sedang bekerja

Tabel 3. 3
Tabel Operasional Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja diartikan sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Koopmans et al., (2014)	<i>Task Performance</i>	Kualitas kerja	Saya mengingat hasil yang harus dicapai dalam pekerjaan saya	Interval
		Perencanaan dan pengorganisasian	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga dapat diselesaikan tepat waktu	Interval
		Memprioritaskan pekerjaan	Saya mampu memisahkan isu-isu utama dari isu-isu sampingan di tempat kerja	Interval
		Efisiensi kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menggunakan sedikit waktu dan usaha.	Interval
	<i>Contextual Performance</i>	Inisiatif dalam bekerja	Saya segera memulai tugas baru setelah menyelesaikan tugas sebelumnya	Interval
		Menerima dan belajar dari umpan balik	Saya berusaha untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilan kerja saya	Interval
		Komunikasi secara efektif	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat kerja perusahaan	Interval
		Tanggung jawab kerja	Di perusahaan, saya mengambil tanggung jawab ekstra dalam bekerja	Interval
		Kreativitas kerja	Saya menemukan solusi kreatif ketika menyelesaikan masalah baru di dalam Perusahaan	Interval
		Menerima tantangan dalam bekerja	Saya terus mencari tantangan baru di dalam pekerjaan	Interval
	<i>Counterproductive Work Behavior</i>	Menampilkan sifat negatif yang berlebihan	Saya lebih fokus pada aspek positif dari situasi kerja daripada aspek negatifnya	Interval
			Saya tidak mengeluh dan fokus pada hal-hal penting di tempat kerja	Interval
		Melakukan hal yang dapat merugikan organisasi	Saya cenderung membicarakan aspek positif daripada aspek negatif tentang pekerjaan saya dengan pihak eksternal Perusahaan	Interval
		Melakukan hal yang dapat membahayakan rekan kerja	Saya cenderung membicarakan aspek positif daripada aspek negatif tentang pekerjaan saya dengan rekan kerja	Interval
		Sengaja membuat kesalahan saat bekerja	Saya tidak suka membesar-besarkan masalah	Interval

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Data merupakan informasi faktual seperti pengukuran dan statistik yang dipergunakan sebagai dasar dalam penalaran, diskusi, atau perhitungan seperti dalam penelitian ilmiah (Sutama, 2016). Sumber data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2020). Oleh karena itu, terdapat dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Peneliti mengumpulkan data secara langsung dari sumber pertama atau tempat di mana penelitian dilaksanakan. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps) yang bersedia menjadi responden.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2020), data sekunder adalah sumber informasi yang tidak secara langsung memberikan data kepada pihak pengumpul data, contohnya melalui perantara orang lain atau melalui dokumen. Dalam penelitian ini, data sekunder yang akan digunakan berasal dari berbagai sumber termasuk studi kepustakaan, buku, artikel jurnal, dokumen perusahaan, serta informasi lain yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang sedang diteliti.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini, beberapa teknik pengumpulan data yang akan digunakan meliputi:

1. Studi Lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan merupakan suatu teknik penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati objek secara langsung guna mendapatkan data primer. Penelitian ini, proses pengumpulan data menggunakan teknik

angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2020), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, target responden yaitu karyawan PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps).

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik studi kepustakaan ini digunakan untuk memperoleh berupa data sekunder yang relevan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Pengumpulan data sekunder melibatkan studi kepustakaan yang mencakup pengumpulan informasi dari berbagai sumber seperti dokumen-dokumen perusahaan, buku literatur, jurnal, penelitian terdahulu, dan sumber-sumber lainnya yang diperlukan untuk menunjang penelitian.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 378 karyawan PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps).

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah unit dalam sampel diwakili oleh notasi n . Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil untuk keperluan penelitian. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi yang telah dikembangkan, rumus Slovin digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : ukuran dari sampel

N : ukuran dari populasi

e : 0,1 (*margin of error*)

Dengan merujuk pada rumus tersebut, maka dapat menghitung ukuran sampel penelitian sebagai berikut:

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

$$n = \frac{378}{1 + 378(0,1)^2}$$

$$n = 79,07$$

Berdasarkan perhitungan di atas, hasil n menunjukkan 79,07 dan jika dibulatkan maka jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah 79 karyawan, dengan penambahan 10% sebagai langkah antisipatif terhadap kemungkinan kesalahan (*buffer*). Oleh karena itu, total jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 87 orang karyawan di PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps).

3.5.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2020), teknik sampling dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Pada penelitian ini, teknik sampling yang akan digunakan adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2020). Jenis *probability sampling* yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu metode pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Penyebaran angket atau kuesioner akan dilakukan melalui *platform online* dengan menggunakan Google Form, yang kemudian disebarakan kepada karyawan PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps) dengan tujuan memudahkan responden dalam mengisi kuesioner dengan cepat dan efisien.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020), uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa uji validitas mencerminkan sejauh mana kesesuaian antara data yang

sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menilai validitas suatu item. Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kuesioner tersebut valid atau dapat diandalkan. Kuesioner dianggap valid jika pernyataannya mampu menggambarkan dengan baik hal yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Arikunto (2013), terdapat dua kategori validitas berdasarkan metode pengujian, yaitu validitas eksternal dan validitas internal. Validitas eksternal dapat tercapai jika data yang diperoleh dari instrumen sesuai dengan data atau informasi lain yang terkait dengan variabel yang dimaksud, sedangkan validitas internal dapat tercapai jika ada kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan. Uji validitas dalam penelitian ini akan menggunakan metode validitas eksternal, yaitu teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* yang diajukan oleh Karl Pearson. Rumus korelasi *Pearson Product Moment* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- x = Skor tiap butir angket dari tiap responden
- y = Skor total
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Kriteria pengujian validitas responden ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi, yaitu sebagai berikut:

1. Item pertanyaan – pertanyaan responden penelitian indikatornya dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

2. Item pertanyaan – pertanyaan responden penelitian indikatornya dapat dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$
3. Teknik perhitungan untuk mengevaluasi validitas tes ini adalah dengan menggunakan teknik korelasional biasa, yang mencakup korelasi antara skor tolak ukur dari prestasi yang sama.
4. Nilai t akan dibandingkan dengan harga tabel pada derajat kebebasan (dk) = $n-2$ dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Dalam pengujian instrumen secara teknis, digunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 26.0 for Windows, sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Tabel Interpretasi Nilai r

Besar Nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Sedang
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Pengujian instrumen dalam penelitian ini melibatkan 30 karyawan PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps), dan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Hasil Pengujian Validitas Variabel *Spiritual Leadership* (X1)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,694	0,361	Valid
2	0,663	0,361	Valid
3	0,709	0,361	Valid
4	0,751	0,361	Valid
5	0,641	0,361	Valid
6	0,801	0,361	Valid
7	0,591	0,361	Valid
8	0,718	0,361	Valid
9	0,710	0,361	Valid
10	0,695	0,361	Valid
11	0,844	0,361	Valid
12	0,637	0,361	Valid
13	0,819	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26.0 for Windows

Tabel 3. 6
Hasil Pengujian Validitas Variabel *Employee Engagement* (X2)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,821	0,361	Valid
2	0,835	0,361	Valid
3	0,690	0,361	Valid
4	0,843	0,361	Valid
5	0,709	0,361	Valid
6	0,802	0,361	Valid
7	0,588	0,361	Valid
8	0,751	0,361	Valid
9	0,807	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26.0 for Windows

Tabel 3. 7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,706	0,361	Valid
2	0,656	0,361	Valid
3	0,782	0,361	Valid
4	0,811	0,361	Valid
5	0,721	0,361	Valid
6	0,691	0,361	Valid
7	0,583	0,361	Valid
8	0,777	0,361	Valid
9	0,769	0,361	Valid
10	0,694	0,361	Valid
11	0,490	0,361	Valid
12	0,679	0,361	Valid
13	0,447	0,361	Valid
14	0,778	0,361	Valid
15	0,465	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26.0 for Windows

Berdasarkan hasil pengujian terhadap semua variabel, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel *spiritual leadership* (X1), *employee engagement* (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hasil ini didasarkan pada nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan tersebut dapat diandalkan sebagai instrumen penelitian yang valid untuk melanjutkan penelitian, Dengan demikian, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dianggap sesuai dan dapat dipercaya untuk mengukur aspek yang ingin diteliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa uji reliabilitas mencakup tingkat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak dapat diandalkan tidak dapat diproses lebih lanjut, karena dapat menghasilkan kesimpulan yang bias. Uji reliabilitas mencerminkan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang serupa. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat kepercayaan yang cukup dan dapat diandalkan sebagai alat pengumpul data.

Menurut Arikunto (2013), terdapat dua jenis reliabilitas, yaitu reliabilitas eksternal dan reliabilitas internal. Reliabilitas eksternal terjadi ketika ukuran atau kriteria berada di luar instrumen, sedangkan reliabilitas internal terjadi ketika perhitungan didasarkan pada data yang diperoleh dari instrumen tersebut. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji pada 87 karyawan PT. Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps) dengan memanfaatkan pertanyaan yang sebelumnya telah dinyatakan valid dalam uji validitas, dan reliabilitasnya akan dinilai.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* ($C\alpha$). Rumus *alpha* adalah statistik yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dianggap memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,700. Rumus *Cronbach Alpha* ($C\alpha$) untuk mengukur reliabilitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal (jumlah item)

$\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap item

S_t = Varian total

Adapun berikut adalah rumus untuk menghitung variannya:

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

Keterangan:

σ^2 = Varians

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

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

n = Jumlah responden

Keputusan mengenai reliabilitas dapat diambil berdasarkan kriteria berikut:

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

Dalam pengujian instrumen secara rumus di atas, digunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 26.0 for Windows, sebagai berikut:

Tabel 3. 8
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,19	Kurang reliabel
0,20 – 0,39	Agak reliabel
0,40 – 0,59	Cukup reliabel
0,60 – 0,79	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Tabel 3. 9
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
<i>Spiritual Leadership</i>	0,919	0,700	Sangat Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,907	0,700	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,904	0,700	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26.0 for Windows

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *spiritual leadership* (X1), *employee engagement* (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} atau nilai Alpha $> 0,700$ yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut sangat reliabel sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis data adalah rencana sistematis untuk mengelola, menganalisis, dan menginterpretasi data penelitian. Ini melibatkan pemilihan metode statistik, teknik analisis, dan strategi pengolahan data sesuai dengan tujuan dan pertanyaan penelitian. Proses ini mencakup pengujian hipotesis, pengolahan variabel, dan langkah-langkah lain untuk mendapatkan makna signifikan dari data. Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah mengolah data dari jawaban responden. Berikut adalah tahapan dalam proses pengolahan data:

1. *Editing*, merupakan langkah yang diambil setelah peneliti menyelesaikan pengumpulan data di lapangan untuk memastikan ke lengkapan, kebenaran, dan relevansi data yang terkumpul. Jumlah instrumen yang terkumpul harus sesuai dengan jumlah sampel (n). Aspek-aspek yang diperhatikan dalam *editing* melibatkan kelengkapan pengisian kuesioner, keterbacaan tulisan, kesesuaian jawaban, dan relevansi jawaban.
2. *Coding*, adalah proses mengelompokkan jawaban responden sesuai dengan jenisnya. Penyusunan kategori data melalui tahap *coding* dilakukan setelah selesai tahap *editing*. *Coding* melibatkan pemberian nilai atau skor untuk setiap item berdasarkan aturan tertentu. Dalam konteks ini, skala Likert yang digunakan memiliki tujuh kategori. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberikan secara berurutan: 7-6-5-4-3-2-1, sementara untuk jawaban negatif, skor diberikan secara berurutan: 1-2-3-4-5-6-7.

Tabel 3. 10
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan/ Pernyataan
Sangat setuju/Selalu/Sangat tinggi/Sangat baik/Sangat yakin	7
Setuju/Sering/Tinggi/Baik/Yakin	6
Agak setuju/Cukup sering/Agak tinggi/Agak baik/Agak yakin	5
Netral/Kadang-kadang/Sedang/Netral/Netral	4
Agak tidak setuju/Jarang/Agak Rendah/Agak buruk/Agak tidak yakin	3
Tidak setuju/Sangat jarang/Rendah/Buruk/Tidak yakin	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah/Sangat rendah/Sangat buruk/Sangat tidak yakin	1

3. *Tabulating*, merupakan langkah berikutnya setelah pemeriksaan dan pemberian kode. Proses tabulasi melibatkan penyusunan tabel yang berisi seluruh informasi yang diperlukan sebagai dasar analisis dalam penelitian, dengan menghitung hasil skor dan kemudian menampilkan data tersebut dalam tabel rekapitulasi.

Tabel 3. 11
Tabel Rekapitulasi Data

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
...				
N				

4. Analisis data, dalam penelitian ini melibatkan dua jenis pendekatan yaitu analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang data dan analisis verifikatif untuk mengonfirmasi atau memeriksa kebenaran temuan-temuan yang muncul.

1) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian bertujuan memberikan gambaran mendalam mengenai karakteristik dasar dari data yang telah dikumpulkan. Proses analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel dalam penelitian ini yaitu *spiritual leadership* (X1), *employee engagement* (X2) dan variabel kinerja

karyawan (Y), serta menginterpretasikannya ke dalam bentuk deskriptif menggunakan kriteria tertentu. Menurut Azwar (2013), proses pengukuran adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor yang diperoleh. Oleh karena itu, skor tersebut memerlukan kriteria agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Salah satu metode untuk mengkategorikan skor adalah melalui penggunaan statistik deskriptif yang memberikan interpretasi terhadap skor skala tersebut. Dalam penelitian ini, kategori ditentukan dengan mengacu pada rumus Azwar (2013) untuk variabel *spiritual leadership* (X1) dan kinerja karyawan (Y), menggunakan tiga kategori yaitu rendah, cukup, dan tinggi. Sedangkan untuk variabel *employee engagement* (X2) menggunakan kategori Gallup dalam *report "State of the Global Workplace"* antara lain *actively disengaged* (secara aktif tidak terikat), *not engaged* (tidak terikat), dan *engaged* (terikat).

$$\text{Rendah} = X < [\mu - 1,0\sigma]$$

$$\text{Cukup} = [\mu - 1,0\sigma] \leq X < [\mu + 1,0\sigma]$$

$$\text{Tinggi} = [\mu + 1,0\sigma] \leq X$$

Keterangan:

X = Skor Rata-Rata Empiris

μ = Mean Teoritis

σ = Satuan deviasi standar

Berdasarkan rumus di atas, maka diperoleh kategori masing-masing variabel penelitian yang dijelaskan dalam Tabel 3.12, Tabel 3.13, dan Tabel 3.14 di bawah ini:

Tabel 3. 12
Kategorisasi Tingkat Variabel *Spiritual Leadership*

Skor Skala			Skor σ	Skor μ	Interval Skor	Kategori
Minimal	Maksimal	Rentang				
1	7	6	13	52	$X < 39$	Rendah
					$39 \leq X < 65$	Cukup
					$65 \leq X$	Sangat Tinggi

Tabel 3. 13
Kategorisasi Tingkat Variabel *Employee Engagement*

Skor Skala			Skor σ	Skor μ	Interval Skor	Kategori
Minimal	Maksimal	Rentang				
1	7	6	9	36	$X < 27$	<i>Actively Disengaged</i>
					$27 < X < 45$	<i>Not Engaged</i>
					$45 < X$	<i>Engaged</i>

Tabel 3. 14
Kategorisasi Tingkat Variabel Kinerja Karyawan

Skor Skala			Skor σ	Skor μ	Interval Skor	Kategori
Minimal	Maksimal	Rentang				
1	7	6	15	60	$X < 45$	Sangat Rendah
					$45 \leq X < 75$	Tinggi
					$75 \leq X$	Sangat Tinggi

2) Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah proses analisis model yang berguna untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Tujuan dari analisis verifikatif adalah menilai sejauh mana variabel X (*spiritual leadership* dan *employee engagement*) memengaruhi variabel Y (kinerja karyawan). Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data interval dengan tujuh alternatif jawaban sebagai ukuran.

3.7.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk menilai hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat kuantitatif. Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah melakukan perhitungan menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* untuk menemukan hubungan antara variabel yang sedang diselidiki.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas, yaitu *spiritual leadership* (X_1) dan *employee engagement* (X_2), sementara variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Penerapan koefisien korelasi *Pearson* bertujuan untuk menguji tingkat keterkaitan antara kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) dan variabel terikat (Y). Berikut adalah rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi *Pearson*, yang membantu dalam mengukur sejauh mana hubungan antarvariabel tersebut.

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien validitas antara X dan Y

X = Hasil skor yang diperoleh oleh subjek dari semua item.

Y = Skor Total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

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

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

N = Banyaknya responden

Dalam hubungan variabel, terdapat dua bentuk yang umumnya dikenal dengan hubungan positif dan negatif. Hubungan antara variabel X dan Y disebut positif apabila kenaikan (penurunan) nilai X umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) nilai Y. Untuk mengukur seberapa erat atau lemah hubungan antara variabel X dan Y, maka digunakan parameter yang dikenal sebagai Koefisien Korelasi (r). Rentang nilai yang dimiliki oleh r berada antara -1 hingga 1, yang mengindikasikan bahwa:

1. Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat dan bersifat positif.
2. Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat dan bersifat negatif.
3. Apabila nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel yang sedang diteliti tidak ada atau sangat lemah.

Tabel 3. 15
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

3.7.3 Uji Hipotesis

Langkah akhir dalam analisis data adalah melakukan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan dan dapat diandalkan antara variabel independen dan variabel dependen.

- Uji F

Untuk menguji pengaruh *spiritual leadership* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara simultan, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus uji F berikut:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka koefisien korelasi ganda yang sedang diuji dianggap signifikan dan dapat dianggap berlaku untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $(n-k-1)$.
- Jika nilai $f_{hitung} \geq f_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.
- Jika nilai $f_{hitung} \leq f_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak.

Dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis secara statistik, hipotesis yang akan diuji dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis Pertama

- $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *spiritual leadership* terhadap kinerja.

- $H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara *spiritual leadership* terhadap kinerja.
- 2) Hipotesis Kedua
- $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja.
 - $H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja.
- 3) Hipotesis Ketiga
- $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *spiritual leadership* dan *employee engagement* terhadap kinerja.
 - $H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara *spiritual leadership* dan *employee engagement* terhadap kinerja.
- Uji t

Dalam melakukan pengujian hipotesis pengaruh *spiritual leadership* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara parsial, peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji *t-student*) dengan persamaan berikut:

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

Keterangan:

t = distribusi t

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya jumlah sampel dalam penelitian

Dengan adanya kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a. Tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $N-2$.
- b. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.
- c. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak.