

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

3.1.1 Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*), dengan menguji peran keterlibatan karyawan (*employee engagement*) sebagai variabel mediasi. Berlandaskan kerangka teoretis yang telah disusun, studi ini akan berfokus pada analisis hubungan antara ketiga variabel tersebut: kepemimpinan visioner, kinerja karyawan, dan keterlibatan karyawan.

3.1.2 Unit Analisis

Subjek dalam penelitian ini berfokus kepada seluruh Pegawai ASN dan Non ASN dari Sekretariat DPRD Purwakarta yang beralamat di Jalan Ir. H. Djuanda No. 11, Purwakarta, Jawa Barat, Indonesia.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian dapat didefinisikan sebagai serangkaian prosedur sistematis yang diterapkan untuk mengumpulkan data, guna memperoleh hasil dan manfaat spesifik yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang berlandaskan pada paradigma positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji populasi dan sampel, di mana data dikumpulkan melalui instrumen penelitian. Analisis data kemudian dilakukan secara statistik-kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2019).

Penelitian deskriptif merupakan suatu metode riset yang bertujuan untuk menyajikan deskripsi yang sistematis dan akurat mengenai fenomena, fakta, atau kejadian pada suatu populasi atau wilayah tertentu (Hardani et al., 2020).

Selanjutnya, Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan baik pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen, maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi. Secara spesifik, studi ini akan memberikan gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*), dengan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) sebagai variabel mediasinya.

3.2.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas. Menurut (Sugiyono, 2019) tujuan utama dari penelitian kausalitas adalah untuk mengkaji adanya pengaruh sebab-akibat yang terdapat di antara dua atau lebih variabel penelitian.

Penelitian ini mengadopsi desain kausalitas untuk menyelidiki hubungan pengaruh antara *visionary leadership* dan *employee performance* di Sekretariat DPRD Purwakarta, dengan menguji peran *employee engagement* sebagai variabel mediasinya.

3.3 Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Operasional Variabel *Visionary leadership* (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Visionary leadership</i> (X) <i>Visionary leadership</i> adalah kemampuan pemimpin untuk membentuk visi masa depan yang kuat dan menarik, yang	Direction setter	Arahan sasaran kerja	Tingkat kejelasan visi yang disampaikan pemimpin kepada seluruh karyawan	Ordinal
			Tingkat kemampuan pemimpin dalam menciptakan inovasi baru	

dapat memotivasi serta menginspirasi pengikutnya untuk bergerak bersama mencapai tujuan. Burt Nanus (1992)	Change agent	Dorongan pemimpin terhadap perubahan positif	Tingkat kepemimpinan dalam menciptakan inovasi untuk perbaikan kerja	Ordinal
			Tingkat ketepatan strategi pemimpin dalam menyelesaikan kendala organisasi	
	Spokes agent	Kepemimpinan representative yang profesional	Tingkat kemampuan pemimpin dalam membawa citra positif organisasi	Ordinal
			Tingkat efektivitas relasi yang dibangun pimpinan di luar organisasi	
	Coach	Dukungan Pemimpin	Tingkat keaktifan pemimpin dalam memberikan arahan	Ordinal

			Tingkat motivasi pemimpin dalam membantu karyawan berkembang secara profesional	
--	--	--	---	--

Tabel 3. 2 Operasional Variabel *Employee performance* (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee performance</i> (Y) <i>Employee performance</i> adalah pola perilaku dan tindakan karyawan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi Koopmans <i>et al.</i> , (2014)	Task Performance	Efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai target pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kemampuan saya menyelesaikan tugas dengan hasil maksimum	
		Produktivitas kerja tinggi	Tingkat antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal

			Tingkat ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	
	Contextual <i>performance</i> - interpersonal	Saling membantu dalam bekerja	Tingkat partisipasi dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan	Ordinal
			Tingkat kesediaan saya bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan	
		Hubungan kerja yang dijaga dengan baik	Tingkat hubungan kerja yang positif dan saling mendukung antar pegawai	Ordinal
			Tingkat hubungan kerja yang solid dan harmonis terhadap rekan kerja	

	Contextual <i>performance</i> - organizational	Partisipasi aktif dalam mendukung tujuan organisasi	Tingkat keaktifan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keaktifan dalam kegiatan rapat evaluasi kerja	
		Disiplin terhadap kebijakan organisasi	Tingkat kepatuhan terhadap peraturan kerja yang berlaku	Ordinal
			Tingkat konsistensi saya dalam menaatin ketentuan dan tata tertib kantor	
	Adaptive <i>performance</i>	Kemampuan adaptasi terhadap perubahan	Tingkat kesiapan saya dalam menghadapi perubahan system atau kebijakan kerja	Ordinal

			Tingkat kemampuan saya mengelola stress saat menghadapi perubahan	
		Kemampuan mengatasi tantangan kerja	Tingkat kemampuan menghadapi tekanan kerja secara positif	Ordinal
			Tingkat kepercayaan diri saya dalam mengatasi situasi kerja yang sulit	
	Counterproductive work behavior	Disiplin dalam menjauhi perilaku tidak produktif	Tingkat konsistensi menjaga integritas dan etika kerja	Ordinal
			Tingkat kedisiplinan saya dalam menghindari perilaku yang menghambat	

			pekerjaan	
		Pemanfaatan sumber daya organisasi sesuai keperluan kerja	Tingkat kesadaran dalam menghindari penyalahgunaan waktu dan sumber daya kerja	Ordinal
			Tingkat kepatuhan saya terhadap aturan penggunaan asset organisasi	

Tabel 3. 3 Operasional Variabel *Employee engagement*

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee engagement</i> (M)	Vigor	Energi saat bekerja	Tingkat semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
<i>Employee engagement</i> adalah kondisi di mana karyawan secara sadar dan aktif terlibat dalam				

pekerjaan mereka melalui ikatan emosional yang kuat dengan organisasi.			Tingkat ketekunan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	
	Ketahanan saat bekerja		Tingkat ketahanan mental karyawan dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat kemampuan karyawan bekerja dalam jangka waktu yang lama	
	Mampu menghadapi kesulitan		Tingkat kemampuan karyawan mengatasi kesulitan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kemampuan karyawan mencari solusi dalam masalah pekerjaan	

	Dedication	Antusias	Tingkat antusiasme karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keaktifan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	
		Rasa tertantang	Tingkat tekad karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal
			Tingkat tekad karyawan dalam bereksplorasi terhadap pekerjaannya	

		Bangga	Tingkat rasa bangga karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat rasa bermakna karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Absorption	Konsentrasi penuh	Tingkat kefokusannya karyawan dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat komitmen karyawan dalam bekerja	
		Tidak terpisahkan dengan pekerjaannya	Tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal

			Tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan	
--	--	--	--	--

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Penelitian ini memanfaatkan kombinasi data primer dan sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2019) data primer didefinisikan sebagai sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama. Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai di Sekretariat DPRD Purwakarta.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019) data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti, melainkan melalui sumber-sumber yang sudah ada. Dalam penelitian ini, data sekunder dikumpulkan dari beragam sumber, seperti dokumen internal perusahaan, literatur (buku dan jurnal), artikel, serta informasi relevan lainnya yang menunjang topik penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merujuk pada langkah-langkah sistematis yang ditempuh seorang peneliti untuk memperoleh data atau informasi yang esensial bagi keberhasilan penelitian (Bougie & Sekaran, 2019). Agar data yang diperoleh lengkap dan sesuai dengan kebutuhan penelitian, digunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dalam studi ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah dipilih sesuai kriteria. Kuesioner ini memuat serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian untuk dijawab oleh responden. Dalam pelaksanaannya, instrumen ini didistribusikan secara daring (online) melalui platform Google Forms. Proses penyebarannya mencakup beberapa langkah: pertama, pengiriman tautan kuesioner kepada pegawai Sekretariat DPRD Purwakarta; kedua, meminta bantuan pihak internal untuk membantu proses distribusi; dan ketiga, melakukan pemantauan untuk memastikan kelengkapan data yang masuk.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan metode pengumpulan data yang dilaksanakan secara langsung di lokasi penelitian, yaitu kepada karyawan Sekretariat DPRD Purwakarta. Metode ini diimplementasikan dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Sejalan dengan hal tersebut, (Sugiyono, 2019) mendefinisikan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data melalui pemberian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.

3. Studi Literatur

Pengumpulan data dan informasi juga dilakukan melalui studi literatur. Teknik ini melibatkan penelusuran dan pengkajian mendalam terhadap berbagai sumber relevan seperti laporan, referensi ilmiah, jurnal, buku, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu *visionary leadership*, *employee performance*, dan *employee engagement*.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan subjek atau objek yang memiliki karakteristik serta kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus

kajian dengan tujuan untuk memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian tersebut (Sugiyono, 2019). Populasi yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah karyawan di Sekretariat DPRD Purwakarta sebanyak 90 Orang

3.5.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019), sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 90 orang dan kurang dari 100, maka keseluruhan dari populasi tersebut akan dilibatkan dalam penelitian. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sekretariat DPRD Purwakarta.

3.5.3 Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, dengan metode spesifik sampling jenuh. Metode ini diterapkan dengan menjadikan keseluruhan populasi sebagai sampel karena jumlahnya yang relatif kecil. Dengan demikian, sampel dalam studi ini adalah seluruh 90 pegawai di Sekretariat DPRD Purwakarta.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Tujuan dilakukannya uji validitas, menurut (Sugiyono, 2019), adalah untuk memastikan ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang akurat. Oleh karena itu, dalam riset ini, uji validitas dilakukan dengan menganalisis data dari kuesioner yang telah diisi oleh sampel responden.

Uji Validitas dihitung dengan menggunakan teknik korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

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

n = Banyaknya responden

- x = Skor Variabel (Jawaban responden)
 y = Skor total dari variabel (Jawaban responden)
 $\sum x$ = 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

Kriteria dan keputusan pengujian validitas responden didasarkan pada tingkat signifikan sebagai berikut:

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

Setiap nilai korelasi mengandung tiga yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Tabel 3.4 Interpretasi Korelasi

Besarnya Nilai r	Interprestasi
Antara 0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Tinggi
Antara 0,400 – 0,600	Sedang
Antara 0,200 – 0,400	Rendah
Antara 0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Tabel 3.5 Tabel r

Df = $n-2$	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah
------------	---

	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Pengujian validitas instrument penelitian ini dilakukan kepada 35 orang karyawan sekretariat DPRD Purwakarta dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel X (*Visionary leadership*)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,804	0,333	Valid
2	0,839	0,333	Valid
3	0,870	0,333	Valid
4	0,892	0,333	Valid
5	0,874	0,333	Valid
6	0,846	0,333	Valid
7	0,887	0,333	Valid
8	0895	0,333	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 30.0 for windows

Tabel 3.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Z (*Employee engagement*)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,841	0,333	Valid
2	0,841	0,333	Valid
3	0,835	0,333	Valid
4	0,819	0,333	Valid
5	0,814	0,333	Valid

6	0,812	0,333	Valid
7	0,693	0,333	Valid
8	0,887	0,333	Valid
9	0,507	0,333	Valid
10	0,845	0,333	Valid
11	0,887	0,333	Valid
12	0,844	0,333	Valid
13	0,835	0,333	Valid
14	0,855	0,333	Valid
15	0,812	0,333	Valid
16	0,784	0,333	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 30.0 for windows

Tabel 3.8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (*Employee performance*)

No	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
1	0,602	0,333	Valid
2	0,650	0,333	Valid
3	0,488	0,333	Valid
4	0,503	0,333	Valid
5	0,727	0,333	Valid
6	0,589	0,333	Valid
7	0,307	0,333	Tidak Valid
8	0,469	0,333	Valid
9	0,557	0,333	Valid
10	0,451	0,333	Valid
11	0,715	0,333	Valid
12	0,507	0,333	Valid
13	0,471	0,333	Valid

14	0,786	0,333	Valid
15	0,164	0,333	Tidak Valid
16	0,651	0,333	Valid
17	0,440	0,333	Valid
18	0,573	0,333	Valid
19	0,513	0,333	Valid
20	0,533	0,333	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 30.0 for windows

Sebanyak 35 orang yang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini, dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ dan tingkat signifikan 5%. Setiap item pertanyaannya dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Kemudian item kuisioner yang tidak valid dapat dihilangkan untuk disebarkan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

- a. Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam menghasilkan data. Meskipun instrumen yang valid umumnya juga reliabel (Sugiyono, 2019), pengujian formal tetap dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang rumusnya disajikan sebagai berikut:

- b. Menentukan nilai varians setiap butir pertanyaan.

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

- c. Menentukan nilai varians total.

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

- d. Menentukan reliabilitas instrument

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

Nadya Diva Fellita, 2025

PENGARUH VISIONARY LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SEKRETARIAT DPRD PURWAKARTA

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

$\sum x$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

k = Jumlah butir pertanyaan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument

Berikut ini adalah keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3. 9 Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

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

Dalam pengujian instrument secara rumus diatas, penulis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 30.0 for Windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.10 Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Visionary leadership</i>	0,951	0,60	Sangat Reliabel
<i>Employee engagement</i>	0,965	0,60	Sangat Reliabel
<i>Employee performance</i>	0,846	0,60	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 30.0 for windows

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel *Visionary leadership*, *Employee engagement* dan *Employee engagement* lebih besar dari nilai r_{tabel} atau Cronbach's Alpha $> 0,60$ yang menyatakan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi

3.6.3 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.3.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah pengolahan data yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Proses ini mencakup beberapa tahap sistematis, termasuk editing dan coding, yang dirancang untuk memastikan data dapat dianalisis secara akurat.

1. Editing, Tahap ini melibatkan pemeriksaan menyeluruh terhadap kuesioner yang terkumpul untuk memverifikasi kelengkapan, akurasi, dan relevansi data. Peneliti akan memeriksa aspek-aspek seperti identitas responden dan konsistensi jawaban untuk mengurangi potensi kesalahan atau data yang hilang yang dapat mengganggu analisis.
2. Coding, Tahap berikutnya adalah pemberian skor numerik pada setiap jawaban di kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin, di mana setiap respons diberi bobot nilai: skor 5 hingga 1 diberikan untuk tanggapan yang bersifat positif, dan sebaliknya (1 hingga 5) untuk tanggapan yang bersifat negatif.

Tabel 3.10 Bobot Pertanyaan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/sangat baik/sangat setuju/selalu/sangat yakin/selalu	5
Tinggi/baik/setuju/sering/yakin/sering	4
Sedang/ragu-ragu/kadang-kadang/cukup yakin	3
Rendah/buruk/tidak setuju/jarang/tidak yakin/jarang	2
Sangat rendah/sangat buruk/sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat tidak yakin/tidak pernah	1

3. Tabulating (Tabulasi) proses pengolahan hasil skoring untuk dihitung dan disusun dalam bentuk tabel rekapitulasi.

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

1. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum data penelitian. Analisis ini mencakup ukuran pemusatan data dan ukuran penyebaran data. Secara spesifik, ukuran pemusatan data bertujuan untuk menentukan nilai representatif dari suatu set data, yang dalam penelitian ini akan dihitung melalui Mean (rata-rata), Median (nilai tengah), dan Modus (nilai yang paling sering muncul).

Sementara itu, ukuran penyebaran data digunakan untuk melihat seberapa jauh variasi nilai dalam suatu kelompok data. Penyebaran data ini menunjukkan bagaimana nilai-nilai dalam data tersebar di sekitar titik pusatnya. Dalam penelitian ini, ukuran penyebaran yang digunakan adalah rentang (*range*) dan deviasi standar (*standard deviation*). Analisis verifikatif merupakan analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari. Variabel X terhadap variabel Y dan variabel X terhadap variabel Y melalui variabel Z dengan prosedur menerapkan (MSI atau *Methode of Successive Interval*)

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

3.6.4.1 Uji Normalitas

Dalam analisis regresi ganda, uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah data variabel penelitian terdistribusi secara normal,

sebuah asumsi fundamental untuk pengujian hipotesis menggunakan statistik parametrik. Metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov dan analisis P-plot. Sesuai dengan ketentuan uji Kolmogorov-Smirnov, data dinyatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan tidak normal jika $< 0,05$. Distribusi data sampel yang normal memberikan indikasi bahwa populasi penelitian juga berdistribusi normal.

3.6.4.2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya hubungan yang kuat di antara variabel-variabel independennya. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria yang umum digunakan adalah nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , yang menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

3.6.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Dalam penelitian ini, deteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas akan dilakukan melalui analisis visual menggunakan scatter plot.

3.6.5 Method of Successive Interval (MSI)

Sebelum dilakukan analisis statistik, data penelitian yang awalnya berskala ordinal perlu diubah menjadi skala interval. Perubahan skala ini diperlukan karena analisis yang digunakan bersifat parametrik. Proses konversi data tersebut akan dilakukan dengan menerapkan Method of Successive Interval (MSI). Tahapan dalam metode ini mencakup:

1. Mengidentifikasi setiap butir pertanyaan.
2. Menentukan frekuensi dari setiap alternatif jawaban skor 1,2,3,4,5

3. Menghitung proporsi responden untuk setiap skor dengan cara membagi jumlah frekuensi pada tiap skor dengan total responden pada rumus berikut:

$$P_i = \frac{f}{N}$$

4. Membuat proporsi kumulatif.
5. Menghitung z dengan tabel distribusi normal untuk setiap proporsi kumulatif yang didapatkan.
6. Menentukan identitas setiap nilai z
7. Menentukan skala dengan rumus:

$$Scala Value = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$

Keterangan:

- Scala Value = Nilai Skala
- Density at Lower Limit = Densitas batas bawah
- Density at Upper Limit = Densitas batas atas
- Area Below Upper Limit = Daerah di bawah batas atas
- Area Below Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

8. Menentukan nilai transformasi dengan rumus berikut:

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |N_{smin}|]$$

Langkah-langkah di atas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Table Kriteria Responden

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Alat bantu teknis yang digunakan pada penelitian ini untuk mengubah data menjadi skala interval ialah Microsoft Office Excel dengan menggunakan fasilitas Method of Successive Interval (MSI).

3.6.6 Analisis Korelasi

Tahapan selanjutnya setelah pengumpulan data adalah analisis koefisien korelasi. Analisis ini diterapkan untuk mengukur dan memahami hubungan yang ada di antara variabel-variabel yang diteliti. Rumus perhitungan yang digunakan dalam analisis ini disajikan 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
- 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

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara dua variabel. Hubungan ini dapat bersifat positif atau negative. Hubungan positif terjadi ketika peningkatan nilai pada variabel X diikuti oleh peningkatan nilai pada variabel Y, sedangkan hubungan negative terjadi ketika peningkatan nilai X diikuti oleh penurunan nilai Y.

1. Hubungan antar variabel dianggap sangat kuat dan bersifat positif apabila nilai r mencapai +1.
2. Jika nilai r mencapai -1, maka hubungan antara kedua variabel tergolong sangat kuat namun bersifat negatif.

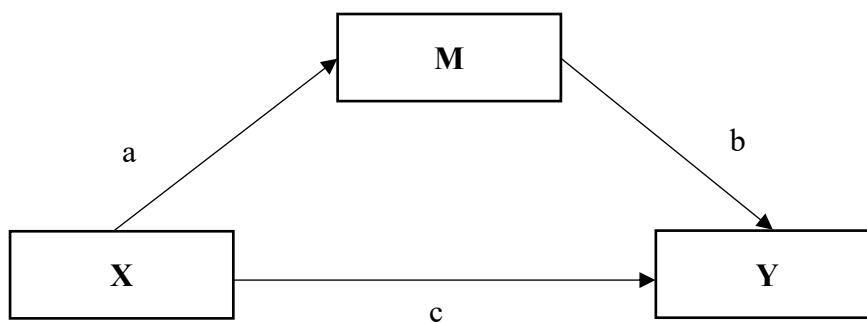
3. Apabila nilai r bernilai 0, maka bisa disimpulkan bahwa hubungan antara variabel tersebut sangat lemah atau bahkan tidak ada keterkaitan sama sekali.

Berikut adalah tabel pedoman interpretasi untuk hasil uji koefisien korelasi:

Tabel 3.11 Pedoman Interpretasi Hasil Uji Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
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

3.6.7 Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Sumber: (Ghozali, 2018)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah pengembangan dari metode regresi linier berganda. Menurut (Ghozali, 2018), metode ini digunakan untuk mengestimasi hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel yang didasarkan pada model teoretis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.6.7.1. Analisis Jalur Tahap 1

Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Z = a + bY + e$$

Keterangan:

Z = *Employee engagement*

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Y = *Employee performance*

e = Standar error

Pada tahap 1 akan menguji pengaruh variabel bebas *visionary leadership* terhadap variabel mediasi *employee engagement* dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Z = a + bX + (bY X bZ) + e$$

Keterangan:

Z = *Employee engagement*

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = *Visionary leadership*

e = Standar error

3.6.7.2 Analisis Jalur Tahap 2

Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Nilai pengaruh yang diprediksikan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel bebas

Dalam penelitian ini, *visionary leadership* ditetapkan sebagai variabel bebas, *employee performance* sebagai variabel terikat, dan *employee engagement* berfungsi sebagai variabel mediasi. Adapun bentuk model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Koefisien *employee performance*

a = Konstanta

- b_1 = Koefisiensi *visionary leadership*
 b_2 = Koefisiensi *employee engagement*
 X_1 = Variabel *visionary leadership*
 X_2 = Variabel *employee engagement*
 e = Standar error

3.7. Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019), jenis data dan bentuk hipotesis merupakan dua aspek penting yang harus diperhatikan dalam pengujian hipotesis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data berskala interval dan menguji hipotesis asosiatif yang bersifat sebab-akibat. Oleh karena itu, tahap akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis itu sendiri, yang bertujuan untuk memverifikasi ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dan dependen.

3.7.1. Uji F

Untuk menguji hipotesis secara simultan, penelitian ini menggunakan Uji F. Pengujian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *visionary leadership* terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Adapun formula yang digunakan dalam Uji F adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

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

Signifikansi koefisien korelasi ganda ditentukan dari perbandingan nilai F. Jika F-hitung (F_h) melebihi F-tabel (F_t), maka korelasi signifikan dan dapat digeneralisasi. Kriteria keputusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Menggunakan taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan

$$dk = (n - k - 1)$$

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan kriteria tersebut, hipotesis yang diuji untuk mendukung pengambilan keputusan adalah:

Hipotesis pertama:

- $H_0: p < 0$, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara *visionary leadership* terhadap *employee engagement*
- $H_1: p > 0$, yang berarti terdapat pengaruh antara *visionary leadership* terhadap *employee engagement*

Hipotesis Kedua:

- $H_0: p < 0$, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara *visionary leadership* terhadap *employee performance*
- $H_1: p > 0$, yang menunjukkan adanya pengaruh antara *visionary leadership* terhadap *employee performance*

Hipotesis Ketiga

- $H_0: p < 0$, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap *employee performance*
- $H_1: p > 0$, yang menunjukkan adanya pengaruh antara *employee engagement* terhadap *employee performance*

Hipotesis keempat:

- $H_0: p < 0$, yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh *visionary leadership* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi
- $H_1: p > 0$, yang menunjukkan adanya pengaruh antara *visionary leadership* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi

3.7.2 Uji t

Dalam menguji hipotesis secara parsial, penulis menggunakan metode uji signifikan korelasi dengan pendekatan T-student. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Nadya Diva Fellita, 2025

PENGARUH VISIONARY LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SEKRETARIAT DPRD PURWAKARTA

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

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

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi dari uji independent (kekuatan korelasi)

n = Jumlah anggota sampel

Selanjutnya keputusan dapat diambil berdasarkan kriteria berikut:

- a. Menggunakan Tingkat signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $N - 2$
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H1 diterima dan H0 ditolak
- c. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H0 diterima dan H1 ditolak