BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini akan terfokus pada dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja, serta satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan.

Adapun unit analisis yang akan diteliti dan menjadi subjek dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dari PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro. Penelitian ini dilakukan di PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro yang berlokasi di Jl. Boulevard raya CBD sektor 7 blok B 07/F01-05 Pd. Pucung, Pd. Aren, Tangerang Selatan, Banten.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu maupun lebih (*independen*), tanpa membandingkan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Tujuan penelitian deskriptif adalah menyajikan deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Sementara itu, penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh antara variabel Kepemimpinan Visioner dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan. Adapun desain penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah desain kausalitas. Penelitian kausal bertujuan untuk menemukan bukti hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tertentu dan untuk mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Pengaruh

kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya yang diteliti dalam penelitian ini..

3.3 Operasional Variabel

Definisi variabel digunakan untuk mencegah interpretasi yang berbeda dan kekeliruan tentang istilah yang digunakan. Dengan definisinya, masalah yang diteliti akan ditemukan. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan dibahas, yaitu:

- a. Variabel bebas pertama (X_1) adalah kepemimpinan visioner.
- b. Variabel bebas kedua (X_2) adalah kepuasan kerja.
- c. Variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

Inti dari penelitian ini adalah mencari pengaruh antar variabel. Pengaruh paling mendasar adalah antara variabel dependen dan variabel independen. Adapun operasional variabel dependen diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Kepemimpinan Visioner

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepemimpinan Visioner (X1)	<i>Direction Setter</i>	• Mengkomunikasikan suatu visi	• Pemimpin mampu dalam mengkomunikasikan visi organisai.	Interval
		• Visi jangka panjang	• Pemimpin saya memiliki visi jangka Panjang yang jelas	Interval
		• Memberikan arahan yang jelas	• Pemimpin dapat memberikan arahan strategis yang jelas	Interval
	<i>Agent Of Change</i>	• Menginspirasi perubahan	• Pemimpin dapat menginspirasi karyawan untuk berubah ke arah yang lebih baik	Interval
		• Terbuka terhadap ide-ide baru	• Pemimpin terbuka terhadap ide-ide baru karyawan	Interval

		<ul style="list-style-type: none"> Memimpin perubahan dengan positif 	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin selalu memimpin perubahan dalam perusahaan dengan cara positif 	Interval
	<i>Spokesperson</i>	<ul style="list-style-type: none"> Komunikasi kebijakan 	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin mampu menyampaikan informasi dan kebijakan secara jelas dan diplomatis 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> Mewakili kepentingan tim di hadapan pihak luar 	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin mampu mewakili kepentingan tim dihadapan manajemen atau pihak luar 	Interval
	<i>Coach</i>	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin memotivasi karyawan untuk terus berkembang dalam pekerjaan 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> Mampu mengembangkan profesionalisme anggota 	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin mendukung karyawan dalam mengembangkan profesionalisme, kemampuan serta karir karyawan 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> Memberikan bimbingan pada karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin mampu membimbing karyawan agar dapat bekerja lebih optimal demi mencapai visi 	Interval

Tabel 3. 2

Operasional Variabel Kepuasan kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan kerja (X2)	Respon Emosional terhadap Situasi Pekerjaan	1. Semangat dalam bekerja	Menjalankan pekerjaan dengan semangat setiap hari	Interval
		2. Disiplin terhadap peraturan kerja	Mematuhi semua peraturan dan ketentuan kerja yang berlaku	Interval

		3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Mampu bertanggung jawab penuh atas setiap tugas yang diberikan	Interval
Hasil yang Diperoleh dengan yang Diharapkan		1. Hasil pekerjaan yang maksimal	Selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik	Interval
		2. Tingkat beban kerja yang diberikan	Merasa beban kerja masih dalam batas yang dapat ditangani	Interval
		3. Kesesuaian kompensasi yang diterima	Kompensasi yang diterima sesuai dengan usaha yang dilakukan	Interval
Sikap terhadap Pekerjaan		1. Kecintaan terhadap pekerjaan	Mencintai pekerjaan yang dilakukan saat ini	Interval
		2. Keinginan menjaga pekerjaan dengan baik	Ingin mempertahankan pekerjaan dalam jangka panjang	Interval

Tabel 3. 3

Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Progress	1. Disiplin Kerja	Selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja	Interval
		2. Tanggung Jawab	Mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab	Interval
		3. Komitmen terhadap pekerjaan	Menunjukkan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan saya	Interval
		4. Ketekunan	Mampu tetap konsisten menyelesaikan pekerjaan meskipun dalam kondisi sulit	Interval
	Hasil	1. Hasil Penilaian Kualitas Kerja	Tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan	Interval
		2. Kuantitas kerja	Tingkat kemampuan dalam melampaui target kerja	Interval
		3. Keberhasilan dalam mencapai hasil pekerjaan yang maksimal dalam periode waktu tertentu	Tingkat pencapaian hasil pekerjaan yang maksimal dalam periode waktu tertentu	Interval

		4. Efektivitas penggunaan sumber daya organisasi oleh karyawan	Tingkat kemampuan penggunaan sumber daya organisasi oleh karyawan	Interval
--	--	--	---	----------

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Peneliti mengumpulkan data secara langsung dari sumber pertama atau tempat di mana penelitian dilaksanakan. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro.

2) Data sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber kepustakaan yang terkait dengan penelitian ini. Selain buku-buku SDM yang berhubungan dengan kepemimpinan dan perilaku organisasi, peneliti juga menggunakan jurnal-jurnal kepemimpinan visioner, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang berasal dari internet sebagai bahan dasar penelitian. Selain itu, peneliti juga menggunakan data yang dimiliki organisasi untuk mendukung data awal.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, penulis menggunakan beberapa Teknik pengumpulan data, antara lain:

1) Studi lapangan (*field research*)

Studi lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung guna mendapatkan data primer. Pada penelitian ini, proses pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Angket atau Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang menggunakan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada orang yang disurvei untuk mendapatkan jawaban.

Dalam penelitian ini, target responden adalah karyawan PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro.

2) Studi Kepustakaan (*library research*)

Yaitu untuk mendapatkan data yang akan dijadikan landasan teori untuk penelitian ini, penelitian ini dilakukan dengan mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepubstakaan, buku, dan sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro. Total jumlah pegawai di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro ini sebanyak 76 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel terdiri dari jumlah populasi dan karakteristiknya. Jika populasi besar dan penelitian tidak dapat mempelajari semua yang ada di dalamnya, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, atau waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut untuk mempelajari apa yang ada di dalamnya.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Pada penelitian ini, teknik sampling yang akan digunakan adalah non probability sampling. Jenis non probability sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah suatu teknik dalam pengambilan sampel menggunakan seluruh anggota populasi. Biasanya dilakukan bisa populasinya kurang dari 100 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 76 orang.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. 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.

Uji validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan metode validitas eksternal, yaitu teknis 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
- n = Banyaknya responden
- 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)
- $\sum xy$ = jumlah perkalian butir (X) dan skor variabel (Y)

Pengujian keberartian koefisien korelasi (r_{xy}) dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} terhadap r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dapat dinyatakan valid
- b. Jika $r_{xy} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dapat dinyatakan tidak valid
- c. Teknik perhitungan untuk mengevaluasi validitas tes ini adalah dengan menggunakan teknik korelasional biasa, yang mencakup korelasi antara skor tolak ukur dari prestasi yang sama.
- d. Nilai t akan dibandingkan dengan harga tabel pada derajat kebebasan (dk) = $n-2$ dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Dalam pengujian instrument secara teknis, digunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 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 instrument dalam penelitian ini melibatkan 30 karyawan PT Bumi Hijau Motor HAKA – Auto Bintaro, dan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Visioner (X1)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,587	0,361	Valid
2	0,468	0,361	Valid
3	0,838	0,361	Valid
4	0,882	0,361	Valid
5	0,755	0,361	Valid
6	0,935	0,361	Valid
7	0,874	0,361	Valid
8	0,873	0,361	Valid
9	0,907	0,361	Valid
10	0,768	0,361	Valid
11	0,870	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 265.0 for Windows

Tabel 3. 6 Hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja (X2)

No. Item	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
1	0,590	0,361	Valid
2	0,612	0,361	Valid
3	0,322	0,361	Tidak Valid
4	0,136	0,361	Tidak Valid
5	0,207	0,361	Tidak Valid
6	0,737	0,361	Valid
7	0,592	0,361	Valid
8	0,754	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 265.0 for Windows

Tabel 3. 7 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

No. Item	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
1	0,447	0,361	Valid
2	0,497	0,361	Valid
3	0,449	0,361	Valid
4	0,692	0,361	Valid
5	0,780	0,361	Valid
6	0,492	0,361	Valid
7	0,771	0,361	Valid
8	0,675	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 265.0 for Windows

Berdasarkan hasil pengujian terhadap semua variabel, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kepemimpinan visioner (X1) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, sedangkan pada variabel kepuasan kerja terdapat 8 item dengan 3 item yang tidak valid. Hasil ini didasarkan pada nilai *r*_{hitung} yang lebih besar dari *r*_{tabel}. Meski demikian, setiap dimensi dalam variabel penelitian tetap terwakili dengan baik oleh item-item yang tersisa. Analisis selanjutnya hanya menggunakan item yang telah terverifikasi valid sebagai dasar dalam mengukur masing-masing variabel. 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

Reliabilitas mengacu pada tingkat kekonsistenan dan stabilitas data atau temuan. Data yang dapat dipercaya akan dihasilkan oleh instrumen yang realibel. Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena kerjanya yang baik untuk mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas terdiri dari dua kategori: reliabilitas eksternal (jika ukuran atau standarnya berada di luar instrumen) dan reliabilitas internal (jika perhitungan dilakukan berdasarkan data instrumen)..

Ada dua metode untuk menguji reliabilitas instrumen eksternal, yaitu teknik parallel dan teknik ulang. Untuk menguji reliabilitas internal, analisis data dari satu kali hasil pengesanan digunakan untuk menemukan skor instrumen yang merupakan rentangan antara beberapa nilai (misalnya, 0-100) atau (0-10), atau skala (misalnya, 1-3, 1-5). Untuk melakukan ini, gunakan rumus Croanbach alpha berikut:

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

Dimana:

$C\alpha$: 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 variannya adalah:

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

Keterangan:

σ^2 : Varians

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

n : Jumlah responden

Keputusan reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel.

- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Dalam pengujian instrument secara rumus di atas, digunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for Windows, sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Hasil uji reliabilitas variabel X1, X2, dan Y

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kepemimpinan Visioner (X1)	0.944	0.60	Sangat Reliabel
2	Kepuasan kerja (X2)	0.763	0.60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.739	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pada tabel hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Visioner (X1) memiliki nilai 0.944, Kepuasan kerja (X2) memiliki nilai 0.763 dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0.739, dimana nilai ini lebih besar daripada r_{tabel} atau α Cronbach > 0.60 . Oleh karena itu, item kuisisioner yang digunakan di dalam penelitian ini terbukti reliabel.

3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setiap penelitian pada dasarnya memerlukan suatu rancangan atau prosedur mengenai langkah-langkah yang akan dilakukan setelah semua data terkumpul. Prosedur yang digunakan dalam pengolahan data penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Editing*, adalah proses peninjauan dan pemeriksaan terhadap data mentah yang diperoleh untuk memastikan tidak ada kesalahan, baik yang berasal dari peneliti maupun responden. Hal ini meliputi pengecekan kelengkapan data identitas responden, data yang dikumpulkan, dan data yang relevan dengan tujuan penelitian.
2. *Coding atau Skoring*, adalah memberikan skor atau kode untuk setiap opsi dari pertanyaan sesuai dengan ketentuan yang ada. Untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor dan bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negative diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 9 Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat tinggi/sangat sesuai/sangat jelas/sangat terbuka/sangat disiplin/sangat semangat/sangat maksimal/sangat bertanggung jawab/sangat menyukai/sangat ingin/selalu	5
Tinggi/sesuai/jelas/terbuka/disiplin/semangat/maksimal/bertanggungjawab/menyukai/ingin/sering	4
Cukup tinggi/cukup sesuai/cukup jelas/cukup terbuka/cukup disiplin/cukup semangat/cukup maksimal/cukup bertanggung jawab/cukup menyukai/cukup ingin/kadang-kadang	3
Rendah/tidak sesuai/tidak jelas/tidak terbuka/tidak disiplin/tidak semangat/tidak maksimal/tidak bertanggung jawab/tidak menyukai/tidak ingin/pernah	2
Sangat rendah/Sangat tidak sesuai/Sangat tidak jelas/Sangat tidak terbuka/Sangat tidak disiplin/Sangat tidak semangat/Sangat tidak maksimal/Sangat tidak bertanggungjawab/Sangat tidak menyukai/Sangat tidak ingin/tidak pernah	1

3. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item kusioner.

Tabel 3. 10 Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

4. Analisis Deskriptif

Langkah ini dirancang untuk menggambarkan variabel penelitian melalui kriteria tertentu. Pada penelitian ini, kriteria ditentukan berdasarkan rumus Azwar. Berikut ini merupakan kriteria yang digunakan.

Rendah = $X < [\mu - \sigma]$

Sedang = $[\mu - \sigma] \leq X < [\mu + \sigma]$

Tinggi = $X \geq [\mu + \sigma]$

Keterangan:

X = Skor rata-rata empiris

μ = Mean teoritis

σ = Satuan deviasi standar

Melalui pendekatan di atas, maka kriteria dari masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 11
Kategorisasi Tingkat Variabel Kepemimpinan visioner

Skor Skala			Skor σ	Skor μ	Interval skor	Kategori
Minimal	Maksimal	Rentang				
11	55	44	7	33	$X < 26$	Tidak Efektif
					$26 < X < 40$	Cukup Efektif
					$X > 40$	Efektif

Tabel 3. 12
Kategorisasi Tingkat Variabel Kepuasan kerja

Skor Skala			Skor σ	Skor μ	Interval skor	Kategori
Minimal	Maksimal	Rentang				
5	25	20	3	15	$X < 12$	Rendah
					$12 < X < 18$	Cukup
					$X > 18$	Tinggi

Tabel 3. 13
Kategorisasi Tingkat Variabel Kinerja Karyawan

Skor Skala			Skor σ	Skor μ	Interval skor	Kategori
Minimal	Maksimal	Rentang				
8	40	32	5	24	$X < 19$	Rendah
					$19 < X < 29$	Cukup
					$X > 29$	Tinggi

5. Makna Deskriptif Kategori Skor

Berikut gambaran setiap kategori variabel, yaitu kepemimpinan visioner (X1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

a. Variabel Kepemimpinan Visioner (X1)

Tabel 3. 14 Makna Kategori Tingkat Variabel Kepemimpinan Visioner (X1)

Kategori	Interval Skor	Deskripsi
Efektif	$X > 40$	Karyawan memandang atasannya memiliki karakteristik kepemimpinan visioner yang kuat. Atasan dinilai mampu menjadi sumber inspirasi, membawa arah strategis yang jelas, terbuka terhadap perubahan, aktif

		menjalin hubungan eksternal, serta membina dan mengembangkan tim secara berkelanjutan. Kepemimpinan seperti ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan yang positif, inovatif, dan berorientasi pada kemajuan bersama.
Cukup Efektif	$26 < X < 40$	Karyawan menilai atasannya memiliki adanya upaya atau potensi dari atasan dalam menjalankan peran sebagai pemimpin visioner, namun belum optimal. Atasan sudah mulai mengomunikasikan visi dan mendukung tim, tetapi belum konsisten dalam memberikan dorongan atau pembinaan yang menyeluruh.
Tidak Efektif	$X < 12$	Karyawan memandang bahwa atasan mereka belum menunjukkan kualitas kepemimpinan visioner yang kuat. Atasan dinilai belum mampu menyampaikan visi yang jelas, belum menginspirasi tim untuk bergerak ke arah strategis organisasi, serta kurang aktif dalam memfasilitasi perubahan dan mendampingi perkembangan karyawan.

b. Variabel Kepuasan kerja (X2)

Tabel 3. 15 Makna Kategori Tingkat Variabel Kepuasan kerja (X2)

Kategori	Interval Skor	Deskripsi
Tinggi	$X < 12$	Karyawan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang optimal. Mereka memiliki semangat kerja tinggi, disiplin, bertanggung jawab, dan benar-benar menikmati suasana kerja. Hasil kerja yang dicapai cenderung maksimal bahkan melampaui target, karena adanya dorongan intrinsik yang kuat untuk terus berkembang. Sikap mereka terhadap pekerjaan juga sangat positif, ditandai dengan loyalitas tinggi, rasa cinta terhadap pekerjaan, serta komitmen untuk menjaga pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya.
Cukup	$12 < X < 18$	Karyawan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang sedang. Mereka sudah mulai menunjukkan respons positif terhadap pekerjaan, memiliki tanggung jawab dan kedisiplinan yang cukup, serta mulai merasa nyaman dalam lingkungan kerja. Namun, kepuasan yang dirasakan belum sepenuhnya stabil atau konsisten. Dalam beberapa aspek, seperti hasil kerja dan sikap terhadap pekerjaan, masih ada ruang untuk peningkatan. Karyawan pada kategori ini berada pada titik transisi, mereka bisa berkembang menjadi lebih puas jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.
Rendah	$X > 18$	Karyawan menunjukkan bahwa Kepuasan kerja yang mereka rasakan masih tergolong minim. Dalam hal ini, karyawan cenderung tidak menikmati suasana kerja, kurang menunjukkan semangat dan kedisiplinan, serta memiliki tanggung jawab kerja yang rendah. Hasil pekerjaan yang mereka capai mungkin belum sesuai harapan, dan dorongan untuk bekerja keras atau melampaui target masih lemah. Selain itu, sikap terhadap pekerjaan pun cenderung negatif, ditunjukkan dengan kurangnya loyalitas, rasa cinta terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk menjaga dan mempertahankan pekerjaan dengan baik.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. 16 Makna Kategori Tingkat Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kategori	Interval Skor	Deskripsi
Tinggi	$X < 19$	Karyawan menunjukkan kinerja unggul dalam seluruh aspek. Dari sisi proses, mereka sangat disiplin, inisiatif, bekerja dengan efisien, dan menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap tugasnya. Dari sisi hasil, mereka secara konsisten mampu mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan, dengan kualitas pekerjaan yang sangat baik. Karyawan dalam kategori ini menjadi aset penting bagi organisasi karena mereka berkontribusi secara nyata terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.
Cukup	$19 < X < 29$	Karyawan telah memenuhi sebagian besar standar kinerja yang ditetapkan. Mereka menunjukkan kedisiplinan dan ketekunan yang cukup dalam proses pelaksanaan tugas, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Hasil kerja mereka pun umumnya sesuai target, meskipun belum konsisten atau belum melebihi ekspektasi. Kinerja pada kategori ini masih memiliki potensi untuk ditingkatkan melalui pelatihan, motivasi, atau dukungan lingkungan kerja yang lebih kondusif.
Rendah	$X > 29$	Karyawan menunjukkan bahwa kontribusi mereka terhadap organisasi masih tergolong minim. Dari sisi proses, karyawan ini cenderung kurang disiplin, tidak konsisten dalam menyelesaikan tugas, serta memiliki tingkat ketepatan waktu dan efisiensi kerja yang rendah. Dari sisi hasil, pencapaian target kerja belum maksimal, kualitas pekerjaan masih jauh dari harapan, dan produktivitasnya belum mencerminkan kinerja yang optimal. Kategori ini menunjukkan adanya kebutuhan intervensi atau pembinaan lebih lanjut agar karyawan dapat meningkatkan performanya.

6. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah proses analisis model yang berguna untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Analisis verifikatif bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel X (kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja) memengaruhi variabel Y (kinerja karyawan). Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data interval dengan 5 alternatif jawaban sebagai ukuran.

3.7.2 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah distribusi data, baik pada variabel independen maupun dependen, memenuhi asumsi distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *normal probability plot (P-P Plot)* serta uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Melalui P-P Plot, data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik data menyebar secara mendekati atau mengikuti garis diagonal yang membentang dari sudut kiri bawah ke sudut kanan atas. Apabila penyebaran titik menjauh atau tidak mengikuti pola diagonal tersebut, maka data tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki masalah antar variabel independen. Apabila terjadi multikolinearitas maka dapat menimbulkan kekeliruan penafsiran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi bebas multikolinearitas diuji dengan pedoman sebagai berikut:

1. Tidak terjadi multikolinearitas apabila tolerance value di atas 0,10
2. Tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10,00

3.7.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah dalam model regresi terdapat perbedaan variansi dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Suatu model dalam penelitian dikatakan baik apabila tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot. Ciri-ciri suatu model penelitian tidak mengalami heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

- a) Penyebaran titik data tersebar di sekitar garis nol, baik di atas maupun di bawahnya.
- b) Titik-titik tidak terpusat hanya di satu sisi baik di atas maupun di bawah garis nol.
- c) Titik-titik data tidak membentuk pola yang bergelombang, melebar, menyempit, lalu melebar kembali.
- d) Titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu.

3.7.5 Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti terdiri dari dua variabel bebas yaitu kepemimpinan visioner (X1) dan kepuasan kerja (X2) sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Penerapan koefisien korelasi Pearson bertujuan untuk menguji tingkat keterkaitan antara kedua variabel bebas (X1 dan X2) dan variabel terikat (Y). Berikut adalah rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi Pearson, yang membantu dalam mengukur sejauh mana hubungan antarvariabel tersebut.

Rumus korelasi ganda dua variabel:

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

Keterangan:

- R_{xy} = Koefisien validitas antara X dan Y
- X = Hasil skor yang diperoleh oleh subjek dari semua item.
- Y = Skor total
- ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X
- ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y
- ΣX^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- N = Banyaknya responden

Dalam hubungan variabel, terdapat dua jenis atau bentuk hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negative. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

1. Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
2. Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negative.

3. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Tabel 3. 17 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat tinggi

3.7.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis berganda adalah analisis mengenai hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independent (Kepemimpinan Visioner dan Kepuasan kerja) dan satu variabel dependen (kinerja karyawan), maka penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Persamaan untuk analisis regresi ganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kepemimpinan Visioner

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Kinerja karyawan

a = harga Y apabila $X=0$ (harga konstan)

b_1, b_2 = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independent.

Bila $b (+)$ maka naik, bila $b (-)$ maka terjadi penurunan.

3.7.7 Uji Hipotesis

Dalam penelitian, hipotesis digunakan sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah, yang kemudian diverifikasi melalui pengumpulan dan analisis data. Uji hipotesis juga membantu menentukan tingkat hubungan dan pengaruh antara dua atau

lebih variabel, sehingga memungkinkan peneliti untuk menarik Kesimpulan yang valid berdasarkan hasil analisis statistik.

Pendekatan ini penting dalam mendukung argument ilmiah dan membuktikan asumsi yang diajukan sebelumnya.

a. Uji F

Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus uji F berikut:

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

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independent

N = Jumlah anggota sampel

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

- a. Tingkat signifikan sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1).
- b. Jika nilai $f_{hitung} \geq f_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.
- c. 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 statistic, hipotesis yang akan diuji dapat dinyatakan sebagai berikut:

1) Hipotesis pertama

- H_0 : $\rho=0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Visioner terhadap kinerja karyawan.
- H_1 : $\rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Visioner terhadap kinerja karyawan.

2) Hipotesis Kedua

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terhadap pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Hipotesis Ketiga

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Visioner dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Visioner dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

Dalam melakukan pengujian hipotesis pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, peneliti menggunakan rumus uji signifikan korelasi (uji *t-student*) dengan persamaan berikut:

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

Dimana:

t = distribusi t

r = koefisien korelasi dari uji independent (kekuatan korelasi)

n = banyaknya jumlah dalam penelitian

denagn adanya kriteria-kriteria sebagai berikut:

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