

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan. Menurut Sugiyono (2016), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016) variabel independen sering disebut variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “Kepemimpinan transformasional” dan “Budaya Organisasi”.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016) variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Keterikatan karyawan”

Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah karyawan kantor bank BJB syariah pusat.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada karyawan bank BJB syariah pusat maka metode penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Sugiyono (2016) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.

Melalui jenis penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang kepemimpinan transformasional, gambaran budaya organisasi dan gambaran keterikatan karyawan karyawan bank BJB syariah pusat

Adapun penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan pada bank BJB syariah pusat.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2013). Dalam penelitian ini masalah yang menjadi inti penelitian memiliki ketergantungan antar variabel satu dengan variabel yang lainnya. Penelitian ini sendiri menguji tingkat pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependent*-nya. Maka, desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah desain korelasional. Desain

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan bank BJB syariah pusat

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2016), “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang akan dibahas, yaitu:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau independen merupakan variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah keterikatan karyawan.

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Adapun penjabaran variabel-variabel tersebut ke dalam operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 1

Operasionalisasi Variabel

a. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Pengaruh ideal	1. Tingkat kepercayaan bawahan kepada pimpinan	Ordinal

		2. Tingkat kebanggaan bawahan kepada pimpinan	Ordinal
		3. Tingkat penanaman nilai kepada bawahan	Ordinal
	Motivasi Inspirasional	1. Tingkat inspirasi pimpinan kepada bawahan	Ordinal
		2. Tingkat motivasi pimpinan kepada bawahan	Ordinal
	Stimulasi intelektual	1. Tingkat pimpinan mendorong bawahan lebih kreatif	Ordinal
		2. Tingkat pimpinan membuka peluang kepada bawahan untuk menyampaikan ide dan gagasan	Ordinal
		3. Tingkat pimpinan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan	ordinal
		4. Tingkat pimpinan membuka peluang pada bawahan untuk bekerja secara	ordinal
	Perhatian individual	1. Tingkat Perhatian terhadap bawahan	Ordinal
		2. Tingkat Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	Ordinal

b. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi (X2)	Inovasi dan	1. Tingkat perusahaan mendorong	Ordinal

	Keberanian Mengambil Resiko	keberanian karyawan untuk berani mengambil resiko	
		2. Tingkat perusahaan mendorong karyawan untuk bersikap inovatif	Ordinal
	Perhatian pada hal-hal rinci	1. Tingkat perusahaan menciptakan proses atau aturan kerja yang rinci / detail	Ordinal
		2. Tingkat perusahaan melakukan evaluasi terhadap aturan kerja	Ordinal
	Orientasi Hasil	1. Tingkat perusahaan fokus untuk mencapai target pekerjaan	Ordinal
		2. Tingkat kecepatan perusahaan untuk mencapai target pekerjaan	Ordinal
	Orientasi Orang	1. Tingkat hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan	Ordinal
		2. Tingkat perusahaan memberikan <i>reward and punishment</i> terhadap setiap hasil kerja karyawannya	Ordinal
	Orientasi Tim	1. Tingkat kerjasama antar rekan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
		2. Tingkat kekompakan suatu tim	Ordinal
	Keagresifan	1. Tingkat perusahaan menciptakan peluang karyawan berkompetisi	Ordinal
		2. Tingkat inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
		3. Tingkat perusahaan menghargai ide, kreatifitas dan inisiatif karyawan	Ordinal
	Stabilitas	1. Tingkat konsistensi dalam menjalankan aturannya	Ordinal

		2. Tingkat kestabilan perusahaan untuk mempertahankan pencapaian yang sudah didapat yang berkaitan dengan aktivitas kerja	Ordinal
--	--	---	---------

c. Variabel Keterikatan karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Keterikatan Karyawan (Y)	<i>Vigor</i> (semangat)	1. Tingkat kemampuan energi yang tinggi	Ordinal
		2. Tingkat kemampuan merasa kuat dan bersemangat yang tinggi	Ordinal
		1. Tingkat kemauan bekerja yang tinggi	Ordinal
		2. Tingkat kemauan bekerja dalam waktu lama yang tinggi	Ordinal
		1. Tingkat kemampuan tidak mudah lelah dalam bekerja	Ordinal
		2. Tingkat kemampuan ketahanan kerja yang tinggi	Ordinal
		1. Tingkat kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan	Ordinal
		2. Tingkat kemampuan pantang menyerah yang tinggi	Ordinal
	<i>Dedication</i> (dedikasi)	1. Tingkat kemampuan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan	Ordinal
		1. Tingkat kemampuan antusias atau semangat kerja	Ordinal
		1. Tingkat kemampuan kebanggaan terhadap pekerjaan	Ordinal

		1. Tingkat kemampuan menyukai tantangan yang tinggi dalam bekerja	Ordinal
		1. Tingkat kemampuan bertanggung jawab dalam bekerja	Ordinal
	<i>Absorption</i> (penghayatan)	1. Tingkat kemampuan karyawan dalam menikmati pekerjaannya	Ordinal
		1. Tingkat kemampuan berkonsentrasi penuh saat sedang bekerja	Ordinal
		1. Tingkat kemampuan tidak merasa terpisahkan dengan pekerjaannya	Ordinal
		1. Tingkat kemampuan untuk sibuk dalam bekerja	Ordinal
		1. Tingkat kemampuan waktu yang berangsur secara cepat	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber diperolehnya data untuk penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data Primer (Sugiyono, 2016) yaitu sumber data yang langsung memerikan kepada pengumpul data, sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari organisasi, dengan menyebar kuesioner kepada karyawan bank BJB Syariah Pusat.

2. Data Sekunder

Data sekunder (Sugiyono, 2016) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan tahunan perusahaan, buku, artikel, jurnal dan

informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3. 2
Jenis Sumber Data

No.	Data Penelitian	Jenis Data
1.	Wawancara mengenai budaya organisasi dan keterikatan karyawan	Primer
2.	Kuesioner	Primer
3.	Annual Report Bank BJB Syariah tahun 2015	Sekunder
4.	Database Div. Sumber Daya Insani Bank BJB Syariah Pusat	Sekunder
5.	Lembar Sosialisasi Budaya Perusahaan Bank BJB Syariah	Sekunder

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian ke Bank BJB Syariah Pusat guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu

pasti variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

b. Observasi

Menurut Sugiono (2016) menyatakan teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Studi Kepustakaan (*Library Reseach*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepastakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data – data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi berdasarkan data yang diperoleh adalah karyawan bank BJB Syariah Pusat yang berjumlah 214 orang. Berikut tabel rincian populasi yang diambil oleh penulis :

Tabel 3. 3

Jumlah Karyawan Bank BJB Syariah Pusat

Divisi/Cabang/Desk	Total
DESK KEPATUHAN	4
DESK SEKRETARIAT PERUSAHAAN	14
DESK SYSTEM PROCEDURE & PRODUCT DEVELOPMENT	6
DESK TREASURY	4
DIVISI AKUNTANSI	20

DIVISI CREDIT RISK	4
DIVISI DANA JASA KONSUMER	12
DIVISI INSTITUTIONAL BANKING	6
DIVISI INTERNAL AUDIT	27
DIVISI MANAJEMEN RISIKO	7
DIVISI OPERASI	26
DIVISI PEMBIAYAAN KONSUMER	7
DIVISI PEMBIAYAAN UMKM & KOMERSIAL	11
DIVISI PENYELAMATAN & PENYELESAIAN PEMBIAYAAN	18
DIVISI PERENCANAAN STRATEGIS	10
DIVISI SUMBER DAYA INSANI	10
DIVISI TEKNOLOGI INFORMASI	18
SATKER PENGEMBANGAN DAN PELAKSANAAN DIKLAT	7
SATKER PENGEMBANGAN BUDAYA PERUSAHAAN	3
Grand Total	214

Sumber : Database Div. Sumber Daya Insani Bank BJB Syariah Pusat

3.5.2 Sampel

Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut.

Sampel menurut Sugiyono (2016) adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk penarikan dalam sampel penelitian ini menggunakan sampel acak (*Random sampling*) karena jumlah populasi lebih dari 100 orang. Sedangkan teknik untuk

pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin (Riduan, 2013) sebagai berikut:

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

Keterangan : n : Jumlah sampel
 N : Jumlah populasi = 214
 d² : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{214}{214 \cdot 0.1^2 + 1} = \frac{214}{3.14} = 68,15$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 68,15 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 68,15 orang (10% x 68,15 = 6,815), maka ukuran untuk sampel dibulatkan menjadi 75 orang.

3.5.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Sugiyono (2016) menyatakan “bahwa yang dimaksud dengan teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.” Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu Probability Sampling dan Nonprobability Sampling. Probability sampling meliputi: simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, dan area (cluster) sampling (sampling menurut daerah). Nonprobability sampling

meliputi: sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, purposive sampling, sampling jenuh, dan snowball sampling.

Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* artinya data ini bersifat heterogen. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2016).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang (Riduan, 2013) adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

dimana : n_i = anggota sampel pada prosorsi ke-i

N_i = populasi ke-I

N = sampel yang di ambil dalam penelitian

Tabel 3. 4
Proporsi Sampel Responden Penelitian

No	Divisi/Cabang/Desk	Jumlah Pegawai	Perhitungan	Hasil
1.	DESK KEPATUHAN	4	$n_i = \frac{4}{214} \times 75$	1
2.	DESK SEKRETARIAT PERUSAHAAN	14	$n_i = \frac{14}{214} \times 75$	5
3.	DESK SYSTEM PROCEDURE & PRODUCT DEVELOPMENT	6	$n_i = \frac{6}{214} \times 75$	2
4.	DESK TREASURY	4	$n_i = \frac{4}{214} \times 75$	1
5.	DIVISI AKUNTANSI	20	$n_i = \frac{20}{214} \times 75$	7
6.	DIVISI CREDIT RISK	4	$n_i = \frac{4}{214} \times 75$	1

7.	DIVISI DANA JASA KONSUMER	12	$ni = \frac{12}{214} \times 75$	4
8.	DIVISI INSTITUTIONAL BANKING	6	$ni = \frac{6}{214} \times 75$	2
9.	DIVISI INTERNAL AUDIT	27	$ni = \frac{27}{214} \times 75$	9
10.	DIVISI MANAJEMEN RISIKO	7	$ni = \frac{7}{214} \times 75$	3
11.	DIVISI OPERASI	26	$ni = \frac{26}{214} \times 75$	9
12.	DIVISI PEMBIAYAAN KONSUMER	7	$ni = \frac{7}{214} \times 75$	3
13.	DIVISI PEMBIAYAAN UMKM & KOMERSIAL	11	$ni = \frac{11}{214} \times 75$	4
14.	DIVISI PENYELAMATAN & PENYELESAIAN PEMBIAYAAN	18	$ni = \frac{10}{214} \times 75$	6
15.	DIVISI PERENCANAAN STRATEGIS	10	$ni = \frac{10}{214} \times 75$	4
16.	DIVISI SUMBER DAYA INSANI	10	$ni = \frac{10}{214} \times 75$	4
17.	DIVISI TEKNOLOGI INFORMASI	18	$ni = \frac{18}{214} \times 75$	6
18.	SATKER PENGEMBANGAN DAN PELAKSANAAN DIKLAT	7	$ni = \frac{7}{214} \times 75$	3
19.	SATKER PENGEMBANGAN BUDAYA PERUSAHAAN	3	$ni = \frac{3}{214} \times 75$	1
	Grand Total	214		75

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauhmana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2010) dengan rumus 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} : Korelasi Product Moment

N : Jumlah Populasi

$\sum X$: Jumlah skor butir (x)

$\sum Y$: Jumlah skor variabel (y)

$\sum X^2$: Jumlah skor butir kuadrat (x)

$\sum Y^2$: Jumlah skor butir variabel (y)

$\sum xy$: Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)
3. Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 20.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 5

Hasil Pengujian Validitas X_1 (Kepemimpinan Transformasional)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.669	0,361	Valid
2.	0.783	0,361	Valid
3.	0.585	0,361	Valid
4.	0.590	0,361	Valid

5.	0.782	0,361	<i>Valid</i>
6.	0.590	0,361	<i>Valid</i>
7.	0.716	0,361	<i>Valid</i>
8.	0.452	0,361	<i>Valid</i>
9.	0.492	0,361	<i>Valid</i>
10.	0.651	0,361	<i>Valid</i>
11.	0.563	0,361	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 for Window

Tabel 3. 6

Hasil Pengujian Validitas X₂ (Budaya Organisasi)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.406	0,361	<i>Valid</i>
2.	0.413	0,361	<i>Valid</i>
3.	0.404	0,361	<i>Valid</i>
4.	0.481	0,361	<i>Valid</i>
5.	0.787	0,361	<i>Valid</i>
6.	0.617	0,361	<i>Valid</i>
7.	0.745	0,361	<i>Valid</i>
8.	0.443	0,361	<i>Valid</i>
9.	0.552	0,361	<i>Valid</i>
10.	0.417	0,361	<i>Valid</i>

11.	0.481	0,361	<i>Valid</i>
12.	0.710	0,361	<i>Valid</i>
13.	0.612	0,361	<i>Valid</i>
14.	0.602	0,361	<i>Valid</i>
15.	0.486	0,361	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 for Window

Tabel 3. 7

Hasil Pengujian Validitas Y (Keterikatan Karyawan)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.592	0,361	<i>Valid</i>
2.	0.825	0,361	<i>Valid</i>
3.	0.690	0,361	<i>Valid</i>
4.	0.444	0,361	<i>Valid</i>
5.	0.565	0,361	<i>Valid</i>
6.	0.800	0,361	<i>Valid</i>
7.	0.744	0,361	<i>Valid</i>
8.	0.601	0,361	<i>Valid</i>
9.	0.821	0,361	<i>Valid</i>
10.	0.874	0,361	<i>Valid</i>
11.	0.750	0,361	<i>Valid</i>
12.	0.601	0,361	<i>Valid</i>

13.	0.845	0,361	<i>Valid</i>
14.	0.513	0,361	<i>Valid</i>
15.	0.513	0,361	<i>Valid</i>
16.	0.733	0,361	<i>Valid</i>
17.	0.750	0,361	<i>Valid</i>
18.	0.504	0,361	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 for Window

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} . Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid tidaknya, jika valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{tabel}$). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010) bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitits adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk

digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau kontinumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengesanan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Jumlah varian total

Rumus Variannya adalah :

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

Keterangan :

$\sigma^2 t$ = Harga varians total

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

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

n = jumlah responden

keputusan uji 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

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 20.0 for windows*

Apabila skala tersebut di kelompokkan dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut

Tabel 3. 8
Tingkat Reabilitas berdasarkan nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reabilitas
0,00 - 0,20	Kurang realibel
0,20 - 0,40	Agak realibel
0,40 - 0,60	Cukup realibel
0,60 - 0,80	Realibel
0,80 - 1,00	Sangat realibel

Tabel 3. 9
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,894	0,60	Sangat Reliabel
Budaya Organisasi	0,885	0,60	Sangat Reliabel
Keterikatan Karyawan	0,994	0,60	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0 for Window

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5 % dan derajat (df) $n-2$, yaitu $30-2 = 28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,60. Hasil uji reliabilitas variabel X_1, X_2 dan Y dengan menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 for windows*, jika skor

r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} , sehingga kedua variabel tersebut dinyatakan sangat reliabel.

3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data.

Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
- b. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 10

Kriteria Bobot Nilai Alternatif

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

- c. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 11
Tabel Rekapitulasi Data

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

d. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

a) Menentukan jumlah Skor Kontinum (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kontinum, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

dimana:

X_i = jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

c) Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sedang = $SS \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

dimana:

ST = Skor tertinggi

SS = Skor sedang

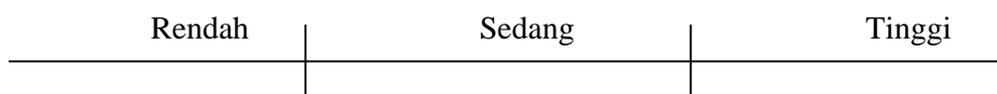
SR = Skor terendah

JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

- d) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk kepemimpinan Transformasional (X_1), budaya Organisasi (X_2) dan keterikatan karyawan (Y)

Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.



- e) Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel x terhadap variabel y dengan prosedur menggunakan Method of Successive Interval (MSI)

3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan

transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Perhatikan setiap butir;
- b) Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
- d) Tentukan proporsi kumulatif;
- e) Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- f) Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
- g) Tentukan nilai skala (*Skala Value*) dengan menggunakan rumus:

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

- a. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

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

Tabel 3. 12

Pengubahan Data Ordinal ke Interval

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

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau

tidaknya hubungan itu” Suharsimi Arikunto (2013). Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X_1 dan Y , serta variabel X_2 dan Y . Sementara penggunaan koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y .

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *product moment* :

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

(Sugiyono, 2016)

Koefisien korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1} + r_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Keterangan :

$R_{yX_1X_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel

r_{yx_1} = korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi *product moment* antara X_1 dan X_2

Terdapat jenis 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 :

- ✓ Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
- ✓ Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif
- ✓ Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar dua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3. 13

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

<i>Besar Koefisien</i>	<i>Klasifikasi</i>
<i>0,00 – 0,199</i>	<i>Sangat rendah/ Lemah dapat diabaikan</i>
<i>0,200 – 0,399</i>	<i>Rendah / Lemah</i>
<i>0,400 – 0,599</i>	<i>Sedang</i>
<i>0,600 -0,799</i>	<i>Tinggi/ Kuat</i>
<i>0,800 -1,000</i>	<i>Sangat tinggi / Sangat Kuat</i>

Sumber : Sugiyono (2016)

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kontinum), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya), Sugiyono (2016). Analisis Berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variabel* dengan dua atau *independent variabel*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (Karakteristik Pekerjaan maka penelitian ini menggunakan rumus analisis regresi berganda)

Persamaan untuk analisis regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Motivasi Kerja Karyawan)

X_1 = Karakteristik Pekerjaan

X_2 = Fleksibilitas Pekerjaan

a = Harga Y apabila $X=0$ (Harga Konstant)

b_1b_2 = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan dan penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

3.7.3 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini pengujian menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (Uji T-student) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Dimana :

t = Distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya sampel

Dengan kriteria berikut :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota Sampel

bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama

- $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan karyawan
 - $H_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan karyawan
2. Hipotesis Kedua
- $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan karyawan
 - $H_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan karyawan
3. Hipotesis Ketiga
- $H_0 = 0$, artinya, tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan karyawan
 - $H_1 \neq 0$, artinya, terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan karyawan