

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Soewadji (2012:16) Konsep metodologi penelitian harus dibedakan dengan konsep metode penelitian. Metodologi penelitian adalah ilmu yang mempelajari tata cara atau prosedur untuk melakukan seluruh aktivitas atau kegiatan penelitian. Sedangkan metode penelitian adalah tata cara atau metode melakukan penelitian, metode penelitian merupakan bagian dari metodologi penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2016:22) mengemukakan bahwa metode penelitian adalah merupakan cara mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori, tindakan dan produk tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alasan peneliti akan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menekankan pada pengumpulan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. dan pengolahan informasi.

Metode kuantitatif terdiri atas metode survey dan metode eksperimen. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode survey. Metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) dan hasil penelitian cenderung digeneralisasikan (Sugiyono, 2016:23).

3.2 Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di kantor pusat PT. Kreasi Edulab Indonesia di Kota Bandung. Pemilihan penelitian dilakukan dengan alasan : masih rendahnya tingkat keterikatan (*engagement*) karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia. Hal ini diindikasikan dengan adanya *turnover* karyawan yang fluktuatif, serta hasil pra penelitian terkait *employee engagement index* pada karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia di Kota Bandung.

3.2.2 Populasi Penelitian

Menurut Riduwan (2011:54) Populasi merupakan objek atau subjek yang berbeda pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia di Kota Bandung yang berjumlah 85 orang

3.2.3 Sampel Penelitian

Riduwan (2011:54) menyatakan bahwa sampel adalah sub-kelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2016:122) mengemukakan bahwa sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka teknik pengambilan sampel ukuran responden penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana seluruh jumlah populasi karyawan dikenai sebagai objek penelitian.

Sinta Yulianti, 2017

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PT. KREASI EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG

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

3.3 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komprehensif, sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan periset, mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir (Umar, 2010:6).

Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Desain Deskriptif

Desain yang bertujuan untuk menggambarkan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu dan hanya mengumpulkan data serta menguraikannya secara menyeluruh dan diteliti sesuai persoalan yang akan dipecahkan, dan mengetahui fakta tentang teori atau konsep variabel dilokasi penelitian. Desain ini dilakukan oleh penulis yaitu dengan cara menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan diteliti, sumbernya berasal dari buku-buku terkait dalam hal ini buku perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia, maupun data-data teoritis yang berkaitan dengan objek penelitian.

2. Desain kasual

Desain ini bertujuan untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel penelitian atau untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Desain ini dilakukan dengan cara mengolah data-data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian data tersebut digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis sehingga penulis dapat menarik kesimpulan.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka dilakukan penjabaran sejumlah variabel dan sub variabel lengkap dengan konsep, dimensi, indikator, ukuran dan skalanya, dimana terdapat empat variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu: a) kepemimpinan transformasional, b) komunikasi internal, dan c) *employee engagement*. Kedudukan variabel kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal sebagai variabel bebas, *employee engagement* sebagai variabel terikat. Definisi operasional dan operasionalisasi ketiga variabel tersebut disajikan pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Pengaruh Ideal	Pimpinan mempertimbangkan konsenkuensi moral dari setiap keputusan	Ordinal	1
		Perilaku pimpinan mengarah pada tujuan organisasi	Ordinal	2
	Motivasi yang Menginspirasi	Pimpinan berbicara secara optimis tentang masa depan organisasi.	Ordinal	3
		Pimpinan memberikan tantangan serta mengkomunikasikan peran penting pegawai dalam pertumbuhan perusahaan di masa depan.	Ordinal	4
	Rangsangan Intelektual	Pimpinan menampung pendapat pegawai untuk menghasilkan mufakat di dalam forum rapat	Ordinal	5
		Pimpinan mendukung pegawai ketika mencoba pendekatan baru dan mengembangkan cara inovatif untuk menghadapi masalah organisasi	Ordinal	6
	Pertimbangan yang Diadaptasi	Pemimpin saya memberikan pembinaan dalam mengembangkan potensi kekuatan yang saya miliki.	Ordinal	7
		Pimpinan saya selalu memotivasi saya untuk bekerja mencapai target	Ordinal	8
Komunikasi Internal	<i>Downward Communication</i>	Atasan saya selalu berkomunikasi dengan bawahan.	Ordinal	9

Sinta Yulianti, 2017

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PT. KREASI EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG

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

Variabel (X ²)	Dimensi	Indikator	Skala	No Item	
<i>Employee Engagement (Y)</i>		Atasan saya menyampaikan tujuan dilaksanakannya suatu pekerjaan kepada saya.	Ordinal	10	
		Atasan memberikan arahan dalam melaksanakan pekerjaan kepada pegawai	Ordinal	11	
		Atasan memberikan penghargaan kepada pegawai	Ordinal	12	
	<i>Upward Communication</i>		Pegawai membuat laporan kerja harian/mingguan/bulanan	Ordinal	13
			Pegawai menyampaikan permasalahan kerja yang dihadapi kepada atasan	Ordinal	14
			Pegawai memberikan saran yang relevan kepada pimpinan mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan.	Ordinal	15
	<i>Lateral Communication</i>		Pegawai saling berkoordinasi untuk kelancaran pekerjaan.	Ordinal	16
			Pegawai saling berdiskusi untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan.	Ordinal	17
			Pegawai saling memberikan dukungan dengan sesama rekan kerja untuk bekerja lebih giat.	Ordinal	18
	<i>Vigor</i>		Pegawai merasa memiliki energy yang tinggi ketika bekerja	Ordinal	19
			Pegawai bersemangat ketika bekerja	Ordinal	20
			Pegawai bersemangat di berangkat ke kantor	Ordinal	21
			Pegawai dapat bekerja dalam waktu yang lama	Ordinal	22
			Pegawai memiliki mental yang tangguh saat bekerja	Ordinal	23
	<i>Dedication</i>		Pegawai merasa pekerjaannya bermakna	Ordinal	24
			Pegawai antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	25
			Pekerjaan yang dilakukan menginspirasi	Ordinal	26
			Bangga akan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	27
			Pekerjaan yang dilakukan menantang	Ordinal	28
	<i>Absorption</i>		Pegawai merasa waktu cepat berlalu ketika bekerja	Ordinal	29
			Pegawai seakan lupa segala hal saat sudah mulai bekerja	Ordinal	30
			Pegawai senang saat sibuk bekerja	Ordinal	31

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
		Pegawai tenggelam dalam pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	32
		Pegawai sulit melepaskan diri dari pekerjaan	Ordinal	33

Sumber : Berdasarkan hasil pengolahan data dan jurnal

1.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu harus diproses terlebih dahulu untuk memperoleh informasi yang diperlukan bagi suatu penelitian. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum PT. Kreasi Edulab Indonesia, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data yang digunakan ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Arikunto (2010:129) “Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber”. Sedangkan data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku buku sebagai teori, dan lain sebagainya”

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu literature, artikel, majalah, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari perusahaan yang diteliti yang merupakan sumber pengolahnya. Data primer dan data sekunder yang dibutuhkan tersebut ditunjukkan oleh Tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jenis Sumber Data

Data	Jenis Data	Sumber
<i>Turnover</i> Karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia	Sekunder	Bagian SDM PT. Kreasi Edulab Indonesia
Rekapitulasi perolehan pencapaian target pendaftaran siswa	Sekunder	Bagian Marketing PT. Kreasi Edulab Indonesia
Wawancara terhadap karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia	Sekunder	Karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia
Tanggapan responden mengenai survei pra-penelitian	Sekunder	Karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia
Tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional PT. Kreasi Edulab Indonesia	Primer	Karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia
Tanggapan responden mengenai komunikasi internal PT. Kreasi Edulab Indonesia	Primer	Karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia
Tanggapan responden mengenai <i>employee engagement</i> PT. Kreasi Edulab Indonesia	Primer	Karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa data yang diperlukan dalam penelitian dapat diperoleh. Kaitannya dalam hal tersebut, serta dengan melihat konsep analitis dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dapat melalui kombinasi secara langsung atau tidak. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut:

1. Observasi

Sinta Yulianti, 2017

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PT. KREASI EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG

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

Menurut Arikunto (2010:156), Observasi adalah suatu cara pengamatan yang sistematis dan selektif terhadap suatu interaksi atau fenomena yang sedang terjadi. Pada penelitian ini, teknik observasi yang dilakukan adalah teknik observasi partisipatif dimana pengamat terlibat langsung pada kegiatan. Melalui kegiatan observasi ini pula penulis melakukan studi pendahuluan dimana diantaranya melihat, mengenal, dan mengidentifikasi masalah yang diteliti khususnya mengenai kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia di Kota Bandung

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2016:98), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab”. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X_1 (kepemimpinan transformasional), variabel X_2 (komunikasi internal), variabel Y (*employee engagement*). Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat. Kuesioner yang disebar oleh peneliti secara langsung kepada karyawan PT.Kreasi Edulab Indonesia di Kota Bandung.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner dilakukan sebagai berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi atau daftar pertanyaan
- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
- c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden diberi nilai dengan skala ordinal.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:98), “Wawancara merupakan metode umum untuk mengumpulkan informasi dari orang.”, dilihat dari tingkat fleksibilitas untuk menyampaikan pertanyaan, wawancara diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

- a. Wawancara terstruktur, digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.
- b. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap dengan pengumpul datanya.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia di Kota Bandung. Selain mendapatkan data melalui teknik observasi, kuisioner dan wawancara, penulis melakukan studi literatur, dengan teknik ini penulis berusaha untuk mencari informasi berupa teori-teori, pengertian-pengertian dan uraian-uraian dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal, artikel, dan majalah sebagai landasan teoritis khususnya mengenai masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, terhadap *employee engagement*.

3.5 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas

Dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti serta berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Kebenaran suatu data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 23.0 for window.

3.5.1 Hasil Pengujian Validitas

Sinta Yulianti, 2017

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PT. KREASI EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG

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

Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, komunikasi internal terhadap *employee engagement* dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1), komunikasi internal (X_2) ada pengaruhnya terhadap *employee engagement* (Y), dengan menafsirkan data yang terkumpul dari responden melalui kuesioner.

Sugiyono (2016:74) mengemukakan bahwa, “Validitas instrumen merupakan sejauh mana instrumen itu merekam atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam atau diukur”. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Adapun rumus yang dapat digunakan menurut Sugiyono (2012:241) adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

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 daripada r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$).

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen kepemimpinan transformasioal, komunikasi internal sebagai variabel X, *employee engagement* sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X₁ adalah 8 item, jumlah pertanyaan variabel X₂ adalah 10 item, jumlah pertanyaan variabel Y adalah 15 item.

Tabel 3.3

Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Idealized Influence (Pengaruh Ideal)</i>				
1	Pimpinan saya mempertimbangkan konsekuensi moral dari setiap keputusan	0,838	0,361	Valid
2	Perilaku pimpinan saya mengarah pada tujuan organisasi	0,867	0,361	Valid
<i>Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif)</i>				
3	Pimpinan saya berbicara secara optimis tentang tujuan dan target dari setiap pekerjaan.	0,720	0,361	Valid
4	Pimpinan saya memberikan tantangan serta mengkomunikasikan peran penting saya dalam pertumbuhan perusahaan.	0,777	0,361	Valid
<i>Intellectual Stimulation (Stimulasi intelektual)</i>				
5	Pimpinan saya selalu menampung pendapat pegawai untuk menghasilkan mufakat di dalam forum rapat	0,508	0,361	Valid
6	Pimpinan saya selalu mendukung pegawai ketika mencoba pendekatan baru dan mengembangkan cara inovatif untuk menghadapi masalah pekerjaan	0,584	0,361	Valid
<i>Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)</i>				
7	Pimpinan saya memberikan pembinaan dalam	0,841	0,361	Valid

Sinta Yulianti, 2017

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PT. KREASI EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG

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

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
	mengembangkan potensi yang saya miliki.			
8	Pimpinan saya selalu memotivasi saya untuk bekerja mencapai target	0,853	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 *for windows*)

Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas variabel komunikasi internal yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X₂.

Tabel 3.4

Hasil Pengujian Validitas Komunikasi Internal

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
<i>DOWNWARD COMMUNICATION</i>				
1	Atasan saya selalu berkomunikasi dengan seluruh bawahan	0,744	0,361	Valid
2	Atasan saya menyampaikan tujuan dilaksanakannya suatu pekerjaan kepada saya	0,783	0,361	Valid
3	Atasan saya memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan kepada saya	0,695	0,361	Valid
4	Atasan saya memberikan penghargaan ketika saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik	0,838	0,361	Valid
<i>UPWARD COMMUNICATION</i>				
5	Saya selalu membuat laporan kerja	0,559	0,361	Valid
6	Saya selalu memberikan masukan kepada atasan saya mengenai pekerjaan	0,741	0,361	Valid
7	Saya selalu menyampaikan persoalan kerja yang dihadapi kepada atasan	0,688	0,361	Valid
<i>LATERAL COMMUNICATION</i>				
8	Saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja	0,736	0,361	Valid
9	Saya dan rekan kerja saling berbagi informasi tentang pekerjaan	0,719	0,361	Valid
10	Saya dan rekan kerja saling memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	0,792	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 *for windows*)

Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel *employee engagement* yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas *Employee Engagement*

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>VIGOR</i>				
1	Saat saya bekerja, saya merasa memiliki energi yang tinggi.	0,800	0,361	Valid
2	Saya bersemangat ketika bekerja	0,549	0,361	Valid
3	Ketika bangun di pagi hari, saya semangat berangkat ke kantor	0,518	0,361	Valid
4	Saya dapat bekerja dalam waktu yang lama	0,624	0,361	Valid
5	Saya memiliki mental yang tangguh saat bekerja	0,691	0,361	Valid
<i>DEDICATION</i>				
6	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermakna dan memiliki tujuan tersendiri bagi saya.	0,725	0,361	Valid
7	Saya antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan	0,689	0,361	Valid
8	Pekerjaan saya menginspirasi saya	0,803	0,361	Valid
9	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,627	0,361	Valid
10	Bagi saya, pekerjaan saya menantang	0,638	0,361	Valid
<i>ABSORPTION</i>				
11	Saya merasa waktu cepat berlalu ketika saya bekerja	0,520	0,361	Valid
12	Saat bekerja, saya seakan lupa segala hal saat sudah mulai bekerja	0,523	0,361	Valid
13	Saya merasa senang saat sibuk bekerja	0,609	0,361	Valid
14	Saya tenggelam dalam pekerjaan yang saya lakukan	0,816	0,361	Valid
15	saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan	0,822	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 *for windows*)

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361, dari tabel hasil pengujian validitas diketahui bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden seluruhnya dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur terhadap konsep yang seharusnya diukur.

3.5.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Sinta Yulianti, 2017

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PT. KREASI EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG

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

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali akan menghasilkan data yang konsisten sama (Sugiyono, 2016:75).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya dan karena hasilnya yang konsisten itu, maka suatu instrumen dapat dipercaya (*reliable*) atau dapat diandalkan (*dependable*).

Reliabilitas merujuk pada tingkat keterandalan sesuatu, pengujiannya menggunakan rumus Cronbach Alpha (Ca). Menurut Arikunto (2010:276) kriteria pengujian reabilitas, reliabel tidaknya suatu instrumen, dapat ditentukan berdasarkan table skor reabilitas, sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skor Reabilitas

A	Kategori
0 – 0,2	Sangat Rendah
$\geq 0,2 - < 0,4$	Rendah
$\geq 0,4 - < 0,7$	Cukup
$\geq 0,7 - < 0,9$	Kuat
$\geq 0,9 - < 1$	Sangat Kuat

Berikut hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 *for Windows*.

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Reabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kategori	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,899	Kuat	Reliabel
2	Komunikasi Internal	0,899	Kuat	Reliabel
3	<i>Employee Engagement</i>	0,907	Kuat	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 *for Windows*)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 *for Windows* diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan *employee engagement*, sesuai dengan ketentuan nilai reabilitas $\geq 0,7 - < 0,9$, dapat dikatakan reabilitas instrumen adalah kuat dan dapat digunakan.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan. Rancangan penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deksriptif untuk variabel yang bersifat kualitatif dan verifikatif untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistika.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket. Angket ini disusun penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan data mengenai kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, *employee engagement*. Analisis data dilakukan setelah data responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

1. Menyusun data

Kegiatan menyusun data ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Tabulasi data. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pemberian skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1), komunikasi internal (X_2) terhadap *employee engagement* (Y) dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan,2011:12)

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
 - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian
3. Pengujian hipotesis

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear ganda.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk membuat gambaran secara sistematis data yang factual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki atau dileteliti (Riduwan,2013:52). Data mentah yang terkumpul dari hasil kuesioner harus diolah agar diperoleh makna untuk memecahkan masalah yang di teliti. Adapun alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian kepemimpinan transformasional yang meliputi: *Idealized Influence* , *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, *Indiviualized Consideration*

2. Analisis Deskriptif Komunikasi Internal (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap komunikasi internal yang meliputi: *Downward Communication*, *Upward Communication*, *Lateral Communication*.

3. Analisis Deskriptif *Employee Engagement* (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap *employee engagement* yang meliputi: *Vigor, Dedication, Absorption*

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 sebagai berikut :

Tabel 3.8
Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden

Kriteria Interpretasi Skor	Keterangan	Kategori
0%-20%	Sangat Lemah	Sangat Rendah
21%-40%	Lemah	Rendah
41% - 60%	Cukup	Cukup
61% - 80%	Kuat	Tinggi
81%-100%	Sangat Kuat	Sangat Tinggi

Sumber : Riduwan (2013:20)

3.6.2 Analisis Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1), komunikasi internal (X_2), terhadap *employee engagement* (Y). Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan teknik analisis linear ganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan

berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

3.6.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Gejala Heterokedastisitas diuji dengan metode melihat pola gambar scatterplots hasil dari output spss. Adapun pedoman yang digunakan untuk memprediksi atau mendeteksi gejala heteroskedastisitas tersebut menurut Ghozali (2016:139) dilakukan dengan cara melihat pola gambar scatterpots, dengan ketentuan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika:

1. Titik- titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik –titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawa saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar lalu menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.6.2.3 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji *Durbin Watson (d)*. Hasil perhitungan *Durbin Watson (d)* dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L) untuk berbagai nilai n dan k.

Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif

Sinta Yulianti, 2017

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PT. KREASI EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG

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

$d_u < d < 4 - d_u$; tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_u$ atau $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan

3.6.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

3.6.2.5 Analisis Regresi Linear Ganda

Penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear ganda. Menurut Sugiyono (2012:243), “Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi”. Regresi linier berganda rumus umumnya ialah:

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

Keterangan:

Y : variabel terikat (*employee engagement*)

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1, X_2 : variabel bebas

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2 - b_3\bar{X}_3$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a , b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut.

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1) - (\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2) - (\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1) - (\sum x_2)}{N}$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 , akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 , akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 , karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y , sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y . Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2013:136) yaitu:

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

Keterangan:

- KD = koefisien determinasi
- r = koefisien korelasi
- 100% = konstanta

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k-1)]}$$

Sumber: Anwar Sanusi (2014:143)

Keterangan:

- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
- SSR = keragaman regresi
- SSE = keragaman kesalahan
- k = jumlah variabel bebas
- n = jumlah sampel penelitian

Bila F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Sumber: Anwar Sanusi (2014:144)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} , dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk $(n-2)$ serta uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, maka:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

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

1. Hipotesis 1

$H_0 : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal terhadap *employee engagement*

$H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal terhadap *employee engagement*.

2. Hipotesis 2

$H_0 : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*

$H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*

3. Hipotesis 3

$H_0 : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari komunikasi internal terhadap *employee engagement*.

$H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari komunikasi internal terhadap *employee engagement*.