

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

#### 3.1.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017, p. 38) 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 (2017, p. 96) variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah **“Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Komunikasi Organisasi ( $X_2$ )”**.

##### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017, p. 97) 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 (Y)”**.

#### 3.1.2 Tempat Penelitian

Rencana penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Serang, Banten, yang berlokasi di Jalan Veteran No.3, Kotabaru, Kecamatan Serang, Kota Serang, Banten 42112.

## 3.2 Desain Penelitian dan Metode Penelitian

### 3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto S. , 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 *indenpenden* 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 komunikasi organisasi terhadap keterikatan karyawan Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Serang

### 3.2.2 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan” maka dari itu metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat suatu deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Melalui jenis penelitian deskripsi, nantinya akan memperoleh suatu deskripsi mengenai gambaran tentang variabel.

Sedangkan penelitian verifikatif adalah suatu metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini akan diuji apakah terdapat suatu pengaruh mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap keterikatan karyawan Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Serang

## 3.3 Operasionalisasi Variabel

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, yaitu Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Komunikasi

Organisasi ( $X_2$ ) Keterikatan Karyawan (Y), dan indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Berikutnya variabel-variabel tersebut secara operasional dirumuskan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kepemimpinan Transformasional (<math>X_1</math>)</b>  Pemimpin yang menginspirasi para karyawannya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. karakteristik kepemimpinan transformasional: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kharisma (<i>Charisma</i>) / Pengaruh yang Ideal</li> <li>• Inspirasi (<i>Inspiration</i>)</li> <li>• Stimulasi intelektual (<i>intellectual stimulation</i>) dan</li> <li>• Perhatian Individual (<i>Individualized consideration</i>).</li> </ul> <b>Northouse (2017)</b>	Pengaruh ideal / Karisma	<i>Trust</i>	Tingkat kepercayaan bawahan kepada pimpinan	Ordinal
		<i>Respect</i>	Tingkat kebanggaan bawahan kepada pimpinan	Ordinal
		<i>Integrity</i>	Tingkat pimpinan menanamkan nilai organisasi kepada bawahan	Ordinal
	Tingkat konsistensi pimpinan terhadap keputusan yang diambil		Ordinal	
	Motivasi Inspirasional	<i>Communication</i>	Tingkat pimpinan menyampaikan visi, misi dan tujuan organisasi dengan baik	Ordinal
		<i>Enthusiasm</i>	Tingkat pimpinan mendorong antusiasme bawahan	Ordinal
		<i>Optimism</i>	Tingkat pimpinan membangkitkan sikap optimisme bawahan	Ordinal
	Stimulasi intelektual	<i>Rationality</i>	Tingkat kejelasan pimpinan menerangkan program kerja	Ordinal
		<i>Problem Solving</i>	Tingkat pimpinan dalam memecahkan masalah	Ordinal
			Tingkat pimpinan mengambil keputusan dengan tepat	Ordinal
	Tingkat pimpinan mengambil keputusan dengan cepat		Ordinal	
	Perhatian individual	<i>Personal attention</i>	Tingkat Perhatian pimpinan terhadap bawahan dalam bekerja	Ordinal
		<i>Mentoring</i>	Tingkat pimpinan memberikan motivasi terhadap bawahan	Ordinal
		<i>Listening</i>	Tingkat pimpinan mendengarkan keluhan bawahan	Ordinal

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Komunikasi Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p><b>Komunikasi Organisasi. (X<sub>2</sub>)</b></p> <p>Semua pola, jaringan, dan sistem komunikasi dalam suatu organisasi, terdiri dari :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi ke Bawah</li> <li>• Komunikasi ke Atas</li> <li>• Komunikasi Sejajar/<i>Horizontal</i></li> <li>• Komunikasi Diagonal</li> </ul> <p><b>Robbins dan Coulter (2018)</b></p>	Komunikasi ke bawah	Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan, kebijakan terkait organisasi.	Tingkat atasan berkomunikasi kepada bawahan	Ordinal
			Tingkat atasan memberi <i>briefing</i> sebelum dan sesudah bekerja	Ordinal
			Tingkat kejelasan arahan atasan kepada bawahan	Ordinal
	Komunikasi keatas	Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan.	Tingkat bawahan memberikan laporan tugas kepada atasan	Ordinal
			Tingkat bawahan memberi masukan kepada atasan	Ordinal
		Setiap kendala pekerjaan yang terjadi karyawan mengkomunikasikan kepada atasan	Tingkat bawahan menyampaikan kendala persoalan kerja kepada atasan	Ordinal
			Tingkat bawahan berdiskusi mengenai persoalan kerja dengan atasan	Ordinal
	Komunikasi sejajar / horizontal	Karyawan percaya terhadap rekan kerjanya dalam mengerjakan pekerjaan.	Tingkat kepercayaan antar karyawan	Ordinal
			Tingkat karyawan berkoordinasi dengan rekan kerja	Ordinal
		Dengan rekan kerja berkoordinasi, kerjasama dan memotivasi	Tingkat bekerjasama antar karyawan	Ordinal
			Tingkat karyawan saling memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	Ordinal
	Komunikasi diagonal	Perbedaan jabatan dan bidang pekerjaan tidak menjadi penghalang dalam memperoleh informasi	Tingkat bawahan berkoordinasi dengan atasan	Ordinal
			Tingkat berkoordinasi dengan karyawan bidang lain	Ordinal

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel Keterikatan Karyawan (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Keterikatan Karyawan (Y)</b>  Keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan, yang ditengarai oleh : • Semangat, • Dedikasi • Absorpsi.	<i>Vigor</i> (Semangat)	Energi dan ketahanan kerja yang tinggi	Tingkat energi yang tinggi dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat ketahanan fisik dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat ketahanan mental dalam bekerja	Ordinal
		Kemauan bekerja yang tinggi dan Kesungguhan dalam bekerja	Tingkat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
<b>Schaufeli &amp; Bakker (2010)</b>	<i>Dedication</i> (dedikasi)	Antusias dan bangga terhadap pekerjaan	Tingkat antusias yang tinggi yang ditunjukkan karyawan	Ordinal
			Tingkat kebanggaan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
			Tingkat kebanggaan karyawan menjadi bagian dari perusahaan yang dinaunginya	Ordinal
		Rasa tertantang	Tingkat kesanggupan karyawan untuk menyelesaikan tantangan pekerjaan	Ordinal
	<i>Absorption</i> (penghayatan)	Berkonsentrasi penuh dalam bekerja	Tingkat karyawan konsentrasi penuh dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat karyawan menghayati pekerjaan sehingga melupakan keadaan sekitar	Ordinal
		Tidak terpisahkan dengan pekerjaannya	Tingkat karyawan tidak merasa terpisahkan dengan pekerjaannya	Ordinal

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu:

##### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) sumber data yang langsung memerikan kepada pengumpul data, sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari organisasi, dengan menyebar kuesioner kepada karyawan PT POS Indonesia (Persero Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Serang.

## 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) sumber yang tidak langsung memeberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, data absensi, buku, artikel jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibawah dalam penelitian ini.

### 3.4.2 Teknik Pengambilan Data

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

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Sebuah penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung ke tempat objek penelitian di PT POS Indonesia (Persero) Serang guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

##### a. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat tekik pengumpulan data yang diklaim dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variable akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

#### 2. Studi Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang didalamnya memiliki hubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data-data maupun teori yang dpaat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

## 3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

### 3.5.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2017). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT POS Indonesia (Persero) Serang yang berjumlah 100 orang.

**Tabel 3.4**  
**Jumlah Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Serang**

No	Divisi	Total
1	Staff Pemasaran Jaskug	3
2	Staff Unit Pelayanan Luar	9
3	Staff Penjualan	6
4	Staff Operasi	21
5	Staff Dukungan Umum	2
6	Staff Akuntansi	1
7	Staff Audit	0
8	Staff IT	1
9	Staff Keuangan	2
10	Kepala Kantor Cabang	18
11	Staff Kantor Cabang	29
12	Staff Pembantu	8
<i>Grand Total</i>		100

*Sumber : HRD PT POS Indonesia (Persero) Serang*

### 3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Berdasarkan 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. Di dalam penelitian ini untuk mengambil sampel cara yang digunakan dengan menggunakan metode *Random Sampling* (Sampel Acak). Untuk memudahkan peneliti dalam memperoleh hasil

penelitian maka dipergunakan Rumus Slovin, karena populasi lebih atau sama dengan 100 ( (Riduwan, 2013), sebagai berikut :

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

Keterangan : n : Jumlah sampel  
 N : Jumlah populasi = 100 responden  
 d<sup>2</sup> : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{100}{100 \cdot 0.1^2 + 1} = \frac{100}{2} = 50$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 50 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 50 orang (10% x 50= 5), jadi 55 orang responden.

### 3.5.3. Teknik Sampling

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 (Sugiyono, 2017).

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 (2017).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang (Akdon & Riduwan, 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 3.5**  
**Proporsi Sampel Responden Penelitian**

No	Divisi	Jumlah Pegawai	Perhitungan	Hasil
1	Staff Kantor Pusat	45	$n_i = \frac{45}{100} \times 55$	24,75
2	Kepala Kantor Cabang	18	$n_i = \frac{18}{100} \times 55$	9,9
3	Staff Kantor Cabang	30	$n_i = \frac{30}{100} \times 55$	16,5
4	Staff Pembantu	7	$n_i = \frac{7}{100} \times 55$	3,85
JUMLAH		100		55

### 3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017, p. 430) uji validitas ialah tingkatan ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebarkan. Teknik yang akan digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka tidak valid yang kemudian akan digantikan atau dikeluarkan dari kuesioner. Rumus korelasi *product moment* dijabarkan dengan rumus Pearson (Arikunto P. , 2013, p. 171) 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 = Koefisien validitas item yang dicari  
 X = Skor yang diperoleh subjek dari 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 item didasarkan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$

**Tabel 3.6**  
**Tabel Interpretasi Nilai r Berdasarkan Nilai r**

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 - 1,000	Tinggi
Antara 0,600 - 0,800	Cukup
Antara 0,400 - 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 - 0,400	Rendah
Antara 0,000 - 0,400	Sangat Rendah

Sumber: Suharsimi Arikunto, 2013

3. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasi dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.
4. Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

Nilai t dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$

Farhan Hidayat, 2020

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR DETERMINAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Serang)**

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

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka soal tersebut valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka soal tersebut tidak valid

**Tabel 3.7**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria
1.	0,636	0.361	Valid
2.	0,729	0.361	Valid
3.	0,738	0.361	Valid
4.	0,606	0.361	Valid
5.	0,730	0.361	Valid
6.	0,740	0.361	Valid
7.	0,759	0.361	Valid
8.	0,604	0.361	Valid
9.	0,722	0.361	Valid
10.	0,799	0.361	Valid
11.	0,803	0.361	Valid
12.	0,707	0.361	Valid
13.	0,810	0.361	Valid
14.	0,660	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Windows

**Tabel 3.8**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Komunikasi Organisasi)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria
1.	0,640	0.361	Valid
2.	0,778	0.361	Valid
3.	0,518	0.361	Valid
4.	0,587	0.361	Valid
5.	0,723	0.361	Valid
6.	0,664	0.361	Valid
7.	0,693	0.361	Valid
8.	0,564	0.361	Valid

Farhan Hidayat, 2020

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR DETERMINAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Serang)**

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

9.	0,458	0.361	Valid
10.	0,658	0.361	Valid
11.	0,707	0.361	Valid
12.	0,602	0.361	Valid
13.	0,549	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Windows

**Tabel 3.9**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Keterikatan Karyawan)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria
1.	0,731	0.361	Valid
2.	0,639	0.361	Valid
3.	0,636	0.361	Valid
4.	0,691	0.361	Valid
5.	0,627	0.361	Valid
6.	0,638	0.361	Valid
7.	0,762	0.361	Valid
8.	0,700	0.361	Valid
9.	0,574	0.361	Valid
10.	0,595	0.361	Valid
11.	0,633	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Windows

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) n-2, sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$ . Maka dari itu setiap item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak valid, dikatakan valid karena setiap item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

### 3.6.2 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 Arikunto (2013) 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 reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Koefisien *Alpha Cronback* ( $C_{\alpha}$ ) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

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

Keterangan:

$C_{\alpha}$  = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir soal

$\sigma^2$  = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

Keterangan:

$\sigma^2$  = Varians

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

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

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan reliabel

2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel  
*Secara* teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas software SPSS 22.0 *for windows*.

**Tabel 3.10**  
**Tingkat Reliabilitas berdasarkan nilai Alpha**

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 - 0,20	Kurang reliabel
0,20 - 0,40	Agak reliabel
0,40 - 0,60	Cukup reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Suharsimi Arikunto, 2013

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Nilai $r_{hitung}$	Nilai Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,927	0,70	Sangat Reliabel
Komunikasi Organisasi	0,870	0,70	Sangat Reliabel
Keterikatan Karyawan	0,860	0,70	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 *for Windows*

Hasil uji reliabilitas variabel  $X_1, X_2$  dan  $Y$  dengan menggunakan program SPSS 24.0 *for windows*, skor  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  atau nilai Alpha  $> 0.700$  yang dimana menunjukkan bahwa ketiga variabel diatas dinyatakan sangat reliabel.

### 3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data sudah terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan kuesioner yang terkumpul kembali setelah diisii oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengolahan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).

Farhan Hidayat, 2020

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR DETERMINAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Serang)

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

2. *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 3.12**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Pertanyaan</b>
Sangat tinggi / sangat baik / selalu / sangat kuat / sangat mendalami	5
Tinggi / baik / sering / kuat / mendalami	4
Sedang/ cukup / kadang-kadang / sedang / sedang	3
Rendah/ buruk / jarang / tidak yakin / lemah / tidak mendalami	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ tidak pernah / sangat lemah / sangat tidak mendalami	1

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

**Tabel 3.13**  
**Rekapitulasi Pengubahan Data**

<b>Responden</b>	<b>Skor Item</b>				<b>Total</b>
	1	2	...	N	
1					
2					
...					
N					

4. Analisis Data, dalam hal ini terdapat dua jenis analisis yang akan dilakukan, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

a. **Analisis deskriptif**, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

1) Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

Dimana :

ST = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Skor Bulir

JR = Jumlah Responden

2) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus :

$$\mathbf{\sum Xi = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn}$$

Dimana :

$X_i$  = Jumlah Skor Hasil Angket Variabel X

$X_1 - X_n$  = Jumlah Skor Angket Masing-masing Responden

3) 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 yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan langkah sebagai berikut :

**Tinggi : ST x JB x JR**

**Sedang: SS x JB x JR**

**Rendah: SR x JB x JR**

dimana:

ST : Skor Tertinggi

SS : Skor Sedang

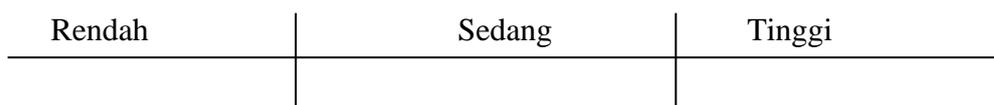
SR : Skor Rendah

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

- a. Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Keterikatan Karyawan(Y)

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



- b. Analisis Verivikatif, digunakan untuk menjawab pertanyaan permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur menggunakan (MSI atau *Method of Successive Interval*),

### 3.7.2 Method of Succesive 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, dengan menggunakan rumus :  $P_i = \frac{f}{N}$
- 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:

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

Farhan Hidayat, 2020

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR DETERMINAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (*Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Serang*)

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

Dimana :

*Scala Value* : Nilai Skala

*Density at Lower Limit* : Densitas batas bawah

*Density at Upper Limit* : Densitas batas atas

*Area Below Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas

*Area Below Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

h) 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 3.14**  
**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 +

Aplikasi Microsoft Office Excel dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval* (MSI) membantu secara teknis untuk mentransformasikan data menjadi skala interval.

### 3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Arikunto S. , 2013) Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yakni kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi (X), sedangkan variabel terikatnya yaitu Keterikatan Karyawan (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan satu variabel bebas (X) terhadap (Y).

Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien validitas antara x dan y
- x = Skor yang diperoleh subjek dari 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

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

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

**Tabel 3.15**  
**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	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple*)

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut menurut (Sugiyono, 2017), langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi multiple adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/*multiple* adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2017) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier *multiple*. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 20 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

#### 2. *Method Successive Interval* (MSI)

Mengingat skala pengukuran dalam menjangkau data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.

- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas  $Z$  untuk setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- e. Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale value} + | \text{Scale Value}_{\text{minimum}} | + 1$$

### 3. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependen adalah Keterikatan Karyawan ( $Y$ ). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

*Sugiyono (2017)*

Dimana:

$Y$  = variabel tak bebas

$a$  = bilangan berkonstanta

$b$  = koefisien arah garis

$X_1$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

$X_2$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Farhan Hidayat, 2020

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR DETERMINAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Serang)**

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

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel adalah sebagai berikut:

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> yaitu:

$$\begin{aligned} \text{b. } \sum Y &= a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \text{c. } \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \\ \text{d. } \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 \end{aligned}$$

(Sugiyono 2017)

2. Setelah harga a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan rumus berikut:

$$R_{y(1,2)} = \frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{\sum Y^2}$$

(Sugiyono, 2017)

3. Selanjutnya untuk uji keberartian regresi multipel dicari F<sub>hitung</sub> kemudian dibandingkan dengan F<sub>tabel</sub>.
4. Menguji signifikansi secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan membandingkan t<sub>hitung</sub> dengan t<sub>tabel</sub>.

### 3.7.5 Uji Hipotesis (Uji f dan Uji t)

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. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap keterikatan karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

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

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  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- 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

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Karyawan

$H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Karyawan

2. Hipotesis Kedua

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Komunikasi Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

$H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Komunikasi Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

3. Hipotesis Ketiga

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

$H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut:

Farhan Hidayat, 2020

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR DETERMINAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Serang)**

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

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

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi product moment

n = banyaknya data/sampel

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis dengan kriteria sebagai berikut :

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H1 diterima dan H0 ditolak
- apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka H0 diterima dan H1 ditolak