

## BAB III

### OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap *employee engagement* PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi. Adapun variabel gaya kepemimpinan *transformatif* (X) terdiri dari *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individual consideration*. Sedangkan variabel motivasi kerja (Y) terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, dan variabel *employee engagement* (Z) terdiri dari *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Penelitian ini dilakukan pada PT Sanbe Farma Cimahi Unit Divisi Produksi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan bulan Januari 2021.

#### 3.2 Jenis dan Metode Penelitian

##### 3.2.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif-verifikatif. Uma dan Roger (2016) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif adalah jenis penelitian konklusif yang memiliki tujuan utama mendeskripsikan sesuatu. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendapatkan deskripsi secara terperinci, sedangkan penelitian verifikatif menurut Donald dan Pamela (2014) adalah suatu penelitian yang mencoba untuk mengungkapkan hubungan kausal antara variabel, sedangkan menurut Uma dan Roger (2016) penelitian verifikatif adalah sebuah penelitian yang dilakukan untuk membangun hubungan sebab dan akibat antar variabel. Penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis di lapangan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap *employee engagement* pada pegawai PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi.

### 3.2.2 Metode Penelitian

Silalahi (2015) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan cara yang sah dan andal untuk mendapat pengetahuan ilmiah. Metode penelitian bukan saja merupakan cara sistematis dari seluruh pemikiran dan telaah reflektif, melainkan juga memiliki kesanggupan mengoreksi diri.

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Dalam mencapai suatu tujuan penelitian yang telah direncanakan diperlukan penggunaan metode yang tepat agar memperoleh hasil penelitian yang baik. Dari beberapa pendapat menurut ahli dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah yang sah dan andal dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif melihat realitas sebagai tunggal, konkret, teramati, dan dapat difragmentasi serta metode kuantitatif selalu memisahkan antara sebab riil temporal simultan yang mendahuluinya sebelum akhirnya melahirkan akibat-akibatnya dan melihat segala sesuatu bebas nilai, obyektif dan harus seperti apa adanya (Musianto, 2002).

### 3.2.3. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses pengubahan atau penguraian konsep atau konstruk menjadi variabel terukur yang sesuai untuk pengujian (Cooper & Schindler, 2014). Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang akan dibahas yaitu:

a. Variabel bebas (X)

Variabel yang mempengaruhi, baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas (variabel endogen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan *transformatif*, yang memiliki dimensi *Idealized influence*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation* dan *Individualized consideration*.

b. Variabel intervening (Y)

Variabel intervening merupakan variabel penyerantara yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono 2013). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, yang diukur dengan dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

c. Variabel Terikat (Z)

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah perilaku *employee engagement*, yang memiliki dimensi *Vigor, Dedication dan Absorption*.

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONAL VARIABEL**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)</b> kemampuan pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri mereka demi keuntungan organisasi Robbins and Judge (2013)	<i>Idealized influence</i> merupakan pemimpin yang memberikan visi dan misi, serta mendapatkan respek dan kepercayaan dari pegawai	Mampu menjelaskan visi dan misi perusahaan dengan jelas	Kemampuan pemimpin dalam menjelaskan visi dan misi perusahaan kepada pegawai	Ordinal	1
		Mampu mendapatkan respek dari pegawai	Kemampuan pemimpin dalam bersikap tegas ketika mengambil keputusan	Ordinal	2
		Mendapatkan rasa kepercayaan dari pegawai	Pegawai percaya sosok pemimpin saat ini mampu memimpin perusahaan dengan baik	Ordinal	3
		Mampu mengkomunikasikan harapan organisasi kepada pegawai	Kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan harapan organisasi kepada pegawai	Ordinal	4

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	mengkomunikasikan harapan yang tinggi dan menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi		secara lisan dan tulisan		
		Mampu menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi	Kemampuan pemimpin dalam menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan pekerjaan	Ordinal	5
		Mampu menjadi motivator	Kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi kepada pegawai	Ordinal	6
	<b><i>Intelectuall Stimulation</i></b> merupakan perilaku pemimpin yang mampu melakukan pemecahan masalah dengan cermat dan meminta ide dari pegawainya dengan tujuan membangkitkan semangat dan mendorong kreativitas pegawainya.	Mampu memecahkan masalah pegawai dengan cermat	Kemampuan pemimpin dalam memecahkan masalahan pegawai dengan cermat	Ordinal	7
		Mampu membangkitkan semangat kerja pegawai	Kemampuan pemimpin dalam membangkitkan semangat kerja para pegawai	Ordinal	8
		Mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi pegawai	Kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	9

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Individualized concideration</i> merupakan perilaku pemimpin yang memperlakukan masing-masing pegawai sebagai seorang individu	Mampu menempatkan pegawai sesuai keahliannya	Kemampuan pemimpin dalam menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya	Ordinal	10
	dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta memberikan perbaikan.	Mampu mengenali dari setiap individu pegawai	Kemampuan pemimpin dalam mengenal setiap individu pegawai	Ordinal	11
		Memberikan perbaikan kepada pegawai dalam bekerja	Kemampuan pemimpin dalam memberikan perbaikan kepada pegawai	Ordinal	12
<b>Motivasi Kerja (Y)</b> Proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan perusahaan Robbins & Coulter (2012:430)	<b>Kebutuhan Fisiologis</b> Kebutuhan seseorang akan makan, minum, tempat berteduh dan kebutuhan fisik lainnya	Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup	Kesesuaian waktu istirahat yang diperoleh pegawai	Ordinal	13
		Ketercukupan gaji yang diterima	Ketercukupan gaji yang diterima pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup	Ordinal	14
		Tersedianya sarana olahraga di perusahaan	Ketersediaan sarana olahraga diperusahaan	Ordinal	15
	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b> Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta	Memberikan jaminan keselamatan kerja kepada pegawai	Ketersediaan jaminan keselamatan kerja dari perusahaan	Ordinal	16
		Memberikan jaminan kesehatan kepada pegawai	Ketersediaan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan	Ordinal	17

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi	Perusahaan memberikan APD kepada pegawai	Adanya APD yang diberikan oleh perusahaan	Ordinal	18
	<b>Kebutuhan Sosial</b> Kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan	Pegawai memiliki perasaan saling menghargai	Adanya rasa saling menghargai yang dirasakan oleh pegawai	Ordinal	19
		Pegawai merasakan ada penerimaan ketika berada di perusahaan	Adanya rasa penerimaan yang dirasakan oleh pegawai ketika berada di perusahaan	Ordinal	20
		Pegawai merasakan perasaan persahabatan ketika berada di perusahaan	Adanya rasa persahabatan yang dirasakan oleh pegawai ketika berada di perusahaan	Ordinal	21
	<b>Kebutuhan Penghargaan</b> Kebutuhan seseorang akan factor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi dan apresiasi serta faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan dan perhatian.	Adanya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan	Adanya apresiasi bagi pegawai yang berprestasi	Ordinal	22
		Perusahaan memberikan pengakuan kepada pegawai	Adanya pengangkatan menjadi pegawai tetap	Ordinal	23
		Perusahaan memberikan perhatian kepada pegawai berupa bonus	Adanya bonus yang diberikan kepada pegawai	Ordinal	24
	<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b> Kebutuhan seseorang, pemenuhan diri dan dorongan untuk	Pemimpin memberikan wewenang kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya wewenang yang diberikan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	25

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	mampu menjadi apa yang diinginkan	Adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada pegawai	Adanya kesempatan promosi dilakukan atas dasar prestasi	Ordinal	26
		Adanya kegiatan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan	Adanya kegiatan pelatihan yang dilakukan perusahaan guna meningkatkan kemampuan pegawai	Ordinal	27
<b>Employee Engagement (Z)</b> Keterikatan individu, kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya (S.P. Robbins & Judge, 2013)	<b>Vigor</b> Kekuatan mengacu pada pengaruh inti positif pada pegawai yang dicirikan oleh tingginya tingkat energi positif dan ketahanan mental saat bekerja dan bersedia kerja di luar jam seharusnya (lembur)	Pegawai mampu bekerja dalam waktu lama	Kemampuan pegawai bekerja dalam waktu yang lama	Ordinal	28
		Pegawai memiliki mental yang kuat dalam bekerja	Kemampuan pegawai dalam bekerja dibawah tekanan	Ordinal	29
		Pegawai gigih dan tekun dalam melaksanakan pekerjaan	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	Ordinal	30
		Pegawai mampu datang ke kantor lebih awal	Kemampuan pegawai untuk datang ke kantor lebih awal	Ordinal	31
	<b>Dedication</b> Keadaan di mana pegawai memandang pekerjaan mereka sebagai pengejaran yang signifikan dan bermakna	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum <i>deadline</i>	Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum <i>deadline</i>	Ordinal	32
Pegawai mampu memprioritaskan pekerjaan kantor daripada keperluan pribadi		Kemampuan pegawai dalam memprioritaskan pekerjaan kantor daripada keperluan pribadi	Ordinal	33	

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Absorption</i> Pegawai menganggap pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang mengasyikkan dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan	Pegawai memiliki konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh konsentrasi	Ordinal	34
		Pegawai memiliki minat yang besar terhadap pekerjaan	Adanya perasaan antusias yang besar dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	35
		Pegawai memiliki perasaan senang ketika bekerja	Adanya perasaan senang yang dirasakan pegawai pada saat bekerja	Ordinal	36

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku dan jurnal

### 3.2.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan suatu informasi mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data untuk suatu penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dikelompokkan ke dalam 2 golongan yaitu:

#### 1) Data Primer

McDaniel & Gates (2015) menyatakan bahwa data primer adalah data baru yang dikumpulkan untuk membantu memecahkan masalah dalam penyelidikan/penelitian sedangkan Uma dan Roger (2016) mendefinisikan data primer sebagai data yang dikumpulkan langsung untuk analisis selanjutnya untuk mencari solusi terhadap masalah yang diteliti. Dari penelitian ini data yang akan diambil yaitu data berupa tanggapan dari pegawai mengenai pengaruh gaya kepemimpinan *transformational* terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap *employee engagement*.

#### 2) Data Sekunder



Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan berupa variabel, simbol atau konsep yang bisa mengasumsikan salah satu dari seperangkat nilai (McDaniel & Gates, 2015), sedangkan menurut Uma dan Roger (2016) data sekunder adalah data yang sudah ada dan tidak dikumpulkan oleh peneliti secara langsung.

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

<b>NO</b>	<b>JENIS DATA</b>	<b>SUMBER DATA</b>	<b>JENIS DATA</b>
1	Tanggapan pegawai mengenai gaya kepemimpinan <i>transformasional</i>	Pegawai PT Sanbe Farma Cimahi Unit 2 Divisi Produksi	Primer
2	Tanggapan pegawai mengenai motivasi kerja	Pegawai PT Sanbe Farma Cimahi Unit 2 Divisi Produksi	Primer
3	Tanggapan pegawai mengenai <i>employee engagement</i>	Pegawai PT Sanbe Farma Cimahi Unit 2 Divisi Produksi	Primer
4	Data hasil produksi	Bidang administrasi Sumber Daya Manusia PT Sanbe Farma Cimahi Unit 2 Divisi Produksi	Sekunder
5	Data <i>presentase</i> keterlambatan	Bidang administrasi Sumber Daya Manusia PT Sanbe Farma Cimahi Unit 2 Divisi Produksi	Sekunder
6	Data <i>presentase</i> absensi	Bidang administrasi Sumber Daya Manusia PT Sanbe Farma Cimahi Unit 2 Divisi Produksi	Sekunder

Sumber: Pengolahan Data 2020

### 3.2.5. Populasi dan Sampel

#### 3.2.5.1. Populasi

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

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

Yusuf (2006:150) populasi merupakan keseluruhan manusia yang terdapat dalam area yang telah di tetapkan. Sebelum menetapkan populasi baiknya pahami karakteristik populasi seperti individu, objek, maupun kejadian yang terdapat dalam lokasi penelitian. Populasi merupakan keseluruhan total dari objek yang akan menjadi bahan penelitian sesuai dengan karakteristik yang diinginkan dalam penelitian.

Data populasi digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi sebanyak 73 pegawai.

### **3.2.5.2.Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel inilah yang akan menjadi fokus bagi peneliti dalam pengambilan data yang berasal dari populasi dipersempit untuk memudahkan penelitian agar lebih efisien.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan jumlah sampel. Teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara semua anggota populasi digunakan sampel (Sugiyono, 2013). Jadi pegawai PT Sanbe Farma Cimahi divisi produksi sejumlah 73 orang seluruhnya digunakan sebagai sampel.

### **3.2.6. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam suatu penelitian, data merupakan suatu instrumen penting untuk menunjang pelaksanaan penelitian tersebut. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian yaitu pegawai PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi

**Rendhika Triady Supendi, 2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

**TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT**

**DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH**

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

- 2) Wawancara adalah kegiatan pengumpulan data dan fakta dengan cara melakukan tanya jawab yang berkaitan dengan penelitian
- 3) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis.

**TABEL 3.3**  
**TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

No.	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
1.	Wawancara	Pengawas dan pegawai PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi
2.	Observasi	Pelaksanaan implementasi, gaya kepemimpinan <i>transformasional</i> , motivasi kerja dan <i>employee engagement</i> .
3.	Kuesioner	Pegawai PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Divisi Produksi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Sekunder dan Primer

### 3.2.7. *Method of Successive Interval (MSI)*

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penetapan statistic 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 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. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden
- d. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- e. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

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

- f. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit)-(Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit)-(Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

- g. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

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

- h. Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

### 3.2.8. Rancangan Pengujian Validitas dan Realibilitas

Syarat mutlak dari sebuah penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa *valid* berarti mengukur apa yang hendak di ukur secara tepat. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten).

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama, sedangkan Jackson (2012) menyatakan bahwa reliabilitas adalah konsistensi atau stabilitas dari sebuah alat ukur.

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu *software* komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for Windows.

#### 3.2.8.1. Pengujian Validitas

Uma dan Roger (2016) menjelaskan bahwa validitas adalah tes tentang seberapa baik instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur konsep yang dimaksud. Validitas internal (*internal validity*) atau rasional yaitu bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur. Sedangkan validitas eksternal (*external validity*), bila kriteria di dalam instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada. Rumus yang

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

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

digunakan untuk menguji validitas adalah rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

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

(Naresh K. Malhotra dan David F. Birks, 2013:575)

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

n = Jumlah sampel

$\sum$  = Kuadrat faktor variabel X

$\sum X^2$  = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$  = Kuadrat faktor variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah perkalian faktor korelasi variable X dan Y

Dimana:  $r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25 for windows dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Distribusi data variabel X dan/atau Y setiap item jawaban ke *Data View*;
- b. Klik *Variabel View*, lalu isi kolom *Name* dengan nama sesuai item;
- c. Klik *Analyze*, pilih *Correlate*, pilih *Bivariate*;
- d. Sorot semua item yang tersedia dengan total masing-masing variabel, pindahkan ke kolom *Variables*;
- e. Lalu tentukan uji *Correlate*, centang bagian *Pearson*, *Two-tailed* dan *Flag significant correlations*;
- f. Klik OK, maka hasil validitas akan muncul di *output*.

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah alat yang digunakan untuk mencari data primer dalam penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen gaya kepemimpinan *transformasional* sebagai variabel X, motivasi kerja sebagai variabel Y dan *employee engagement* sebagai variabel Z.

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

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

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $20-2=18$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,468. Untuk lebih jelasnya mengenai pengujian validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

**TABEL 3.4**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN**  
**TRANSFORMASIONAL (X)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<i>Idealized Influence</i>				
1	Pemimpin mampu menjelaskan visi dan misi perusahaan kepada pegawai dengan jelas	0.877	0.468	Valid
2	Pemimpin bersikap tegas ketika mengambil keputusan	0.866	0.468	Valid
3	Saya percaya pemimpin saat ini mampu memimpin perusahaan dengan baik	0.479	0.468	Valid
<i>Inspirational Motivation</i>				
4	Pemimpin mampu mengkomunikasikan harapan organisasi dengan baik kepada pegawai secara lisan dan tulisan	0.586	0.468	Valid
5	Pemimpin mampu menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan pekerjaan	0.795	0.468	Valid
6	Pemimpin mampu memberikan motivasi kepada pegawai	0.901	0.468	Valid
<i>Intellectual Stimulation</i>				
7	Pemimpin mampu memecahkan masalah pegawai dengan cermat	0.824	0.468	Valid
8	Pemimpin mampu membangkitkan semangat kerja pegawai	0.696	0.468	Valid
9	Pemimpin mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0.806	0.468	Valid
<i>Individualized Consideration</i>				
10	Pemimpin mampu menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya	0.703	0.468	Valid
11	Pemimpin mampu mengenali setiap individu pegawai	0.799	0.468	Valid
12	Pemimpin mampu memberikan perbaikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.801	0.468	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.4, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (X) gaya kepemimpinan *transformasional* valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel motivasi kerja (Y):

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA (Y)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>				
1	Saya diberikan waktu istirahat yang cukup	0.199	0.468	Tidak Valid
2	Gaji yang diterima oleh pegawai sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	0.816	0.468	Valid
3	Perusahaan menyediakan sarana olahraga	0.436	0.468	Tidak Valid
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>				
4	Tersedianya jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan	0.551	0.468	Valid
5	Tersedianya jaminan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan	0.812	0.468	Valid
6	Perusahaan memberikan APD kepada pegawai	0.806	0.468	Valid
<b>Kebutuhan Sosial</b>				
7	Adanya rasa saling menghargai yang dirasakan antar pegawai	0.568	0.468	Valid
8	Adanya penerimaan yang dirasakan antar pegawai	0.742	0.468	Valid
9	Adanya persahabatan yang dirasakan antar pegawai	0.661	0.468	Valid
<b>Kebutuhan Penghargaan</b>				
10	Perusahaan memberikan apresiasi bagi pegawai yang berprestasi	0.905	0.468	Valid
11	Perusahaan melakukan pengangkatan pegawai kontrak menjadi pegawai tetap	0.393	0.468	Tidak Valid
12	Saya diberikan bonus oleh perusahaan	0.782	0.468	Valid
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>				
13	Pemimpin memberikan wewenang kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0.909	0.468	Valid
14	Perusahaan memberikan kesempatan promosi atas dasar prestasi	0.666	0.468	Valid
15	Perusahaan melaksanakan kegiatan pelatihan guna meningkatkan kemampuan pegawai	0.769	0.468	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.5, terdapat item pernyataan yang tidak valid, ditunjukkan dengan item memiliki  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , sehingga dilakukan pengujian dengan tidak menyertakan pernyataan tersebut. Adapun hasilnya sebagai berikut:

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA (Y)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>				
1	Gaji yang diterima oleh pegawai sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	0.814	0.468	Valid
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>				
2	Tersedianya jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan	0.606	0.468	Valid
3	Tersedianya jaminan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan	0.795	0.468	Valid
4	Perusahaan memberikan APD kepada pegawai	0.808	0.468	Valid
<b>Kebutuhan Sosial</b>				
5	Adanya rasa saling menghargai yang dirasakan antar pegawai	0.588	0.468	Valid
6	Adanya penerimaan yang dirasakan antar pegawai	0.697	0.468	Valid
7	Adanya persahabatan yang dirasakan antar pegawai	0.518	0.468	Valid
<b>Kebutuhan Penghargaan</b>				
8	Perusahaan memberikan apresiasi bagi pegawai yang berprestasi	0.895	0.468	Valid
9	Saya diberikan bonus oleh perusahaan	0.792	0.468	Valid
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>				
10	Pemimpin memberikan wewenang kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0.895	0.468	Valid
11	Perusahaan memberikan kesempatan promosi atas dasar prestasi	0.644	0.468	Valid
12	Perusahaan melaksanakan kegiatan pelatihan guna meningkatkan kemampuan pegawai	0.796	0.468	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (Y) motivasi kerja valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel *employee engagement* (Z):

**TABEL 3.7**

Rendhika Triady Supendi, 2021  
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAHU  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (Z)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<b><i>Vigor</i></b>				
1	Saya mampu bekerja dalam waktu yang lama	0.576	0.468	Valid
2	Saya mampu bekerja dibawah tekanan	0.769	0.468	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	0.349	0.468	Tidak Valid
<b><i>Dedication</i></b>				
4	Saya datang ke kantor lebih awal	0.509	0.468	Valid
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum <i>deadline</i>	0.476	0.468	Valid
6	Saya memprioritaskan pekerjaan kantor daripada keperluan pribadi	0.903	0.468	Valid
<b><i>Absorption</i></b>				
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh konsentrasi	0.672	0.468	Valid
8	Saya merasa antusias dalam bekerja	0.621	0.468	Valid
9	Saya merasa senang ketika bekerja	0.719	0.468	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.8, terdapat item pernyataan yang tidak valid, ditunjukkan dengan item memiliki  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , sehingga dilakukan pengujian dengan tidak menyertakan pernyataan tersebut. Adapun hasilnya sebagai berikut:

**TABEL 3.8**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (Z)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<b><i>Vigor</i></b>				
1	Saya mampu bekerja dalam waktu yang lama	0.608	0.468	Valid
2	Saya mampu bekerja dibawah tekanan	0.776	0.468	Valid
<b><i>Dedication</i></b>				
3	Saya datang ke kantor lebih awal	0.445	0.468	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum <i>deadline</i>	0.501	0.468	Valid
5	Saya memprioritaskan pekerjaan kantor daripada keperluan pribadi	0.898	0.468	Valid
<b><i>Absorption</i></b>				
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh konsentrasi	0.653	0.468	Valid

7	Saya merasa antusias dalam bekerja	0.628	0.468	Valid
8	Saya merasa senang ketika bekerja	0.702	0.468	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.8, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (*Z*) *employee engagement* valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

### 3.2.8.2. Pengujian Reliabilitas

Naresh K. Malhotra dan David F. Birks (2013) menjelaskan bahwa reliabilitas menguji sejauh mana skala tersebut menghasilkan hasil yang konsisten apabila pengukuran berulang dilakukan pada variabel yang sama, sedangkan Uma dan Roger (2016:220) mengungkapkan bahwa reliabilitas adalah bahwa tes tentang seberapa konsisten alat ukur mengukur konsep apa pun yang diukurnya.

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrumen dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut bekerja dengan baik dan dapat menghasilkan data yang dipercaya. Dengan menggunakan rumus *croanbach alpha*, realibilitas instrumen di uji melalui serangkaian skor numerik. Walaupun secara teoritis ukuran koefisien reliabilitas antara 0,00 – 1,00 namun pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 belum pernah tercapai dalam pengukuran, karena orang yang menjadi objek penelitian psikologis merupakan potensi sumber kesalahan. Rumus *cronbach alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 (seperti kuesioner atau deskripsi Tabel), dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

(Umar, 2008:146)

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sigma_b^2$  = Varians total

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

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

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

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan seperti berikut ini:

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

(Umar, 2008:147)

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $\geq r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $< r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan survey kuesioner terhadap 20 responden (taraf signifikansi 5%, derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $20-2=18$ ), nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,468. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan program *Windows SPSS (Statistical Product for Service Solution)* 25.0, menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  yang sebesar 0,468. Untuk lebih jelasnya lihat pada Tabel 3.9 berikut:

**TABEL 3.9**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	0.773	0.468	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.759	0.468	Reliabel
3	<i>Employee Engagement</i>	0.753	0.468	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan ketentuan  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  menunjukkan hasil reliabel, maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas yang terdapat pada Tabel 3.9 yang terdiri dari gaya kepemimpinan *transformasional*, motivasi kerja, dan *employee engagement* dapat dinyatakan reliabel.

### 3.2.9. Rancangan Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Menurut Hermawan (2009:10) setelah data dikumpulkan proses selanjutnya dilakukan persiapan dan analisis data. Adapun tahap-tahap dalam persiapan data sebagai berikut:

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

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

- 1) Validasi data (*validation*) merupakan suatu proses penentuan apakah suatu wawancara dalam survei atau observasi dilakukan dengan benar dan bebas dari bias.
- 2) Data *editing* dan *coding*. *Editing* merupakan proses di mana data mentah (*raw data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Sedangkan *coding* merupakan pengelompokkan dan pemberian nilai terhadap berbagai respon dari instrumen survei.
- 3) Data *entry* merupakan prosedur yang digunakan untuk memasukkan data ke dalam komputer untuk dianalisis lebih lanjut.
- 4) Tabulasi data merupakan suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklasifikasikan kedalam beberapa kategori.
- 5) Deteksi kesalahan merupakan menentukan apakah *software* yang digunakan untuk data *entry* dan tabulasi akan memungkinkan peneliti melakukan *error edit routines*.
- 6) Pemrosesan data dan analisis data merupakan proses pengolahan data dan analisis data yang dapat menggunakan SPSS (*statistical package for social sciences*).

Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

- 1) *Editing*, yaitu pemeriksaan angket di mana data mentah (*raw data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
- 2) *Skoring*, yaitu menghitung bobot nilai dengan skala likert menggunakan metode skala perbedaan semantik (*semantic differential scale*) merupakan metode pengukuran sikap dengan menggunakan skala penilaian tujuh butir yang menyatakan secara verbal dua kutub (bipolar) penilaian yang ekstrim dengan garis kontinum di mana jawaban yang sangat positif terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak di bagian kiri garis, atau sebaliknya (Indriantoro & Supono, 2011:105).

**TABEL 3.10**  
**PEDOMAN NILAI ANGKET**

Alternatif Jawaban	Setuju/Baik	Rentang Jawaban					Tidak Setuju/Tidak Baik
		←	→	←	→	←	
		5	4	3	2	1	
Positif		5	4	3	2	1	

(Ridwan, 2013, hlm. 91)

- 3) Tabulasi, yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklasifikasikan kedalam beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk Tabel yang berguna.
- 4) Pengujian, yaitu untuk menguji hipotesis, metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode verifikatif, maka dilakukan analisis data regresi linier sederhana.

### 3.2.9.1. Rancangan Analisis Deskriptif

Penelitian bukan hanya menafsirkan data saja tapi data mentah atau hasil pengisian kuesioner harus diolah agar memperoleh hasil bagi pemecahan masalah. Untuk itu perlu diketahui bagaimana data secara analisis deskriptif dalam penelitian. Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisasi atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya.

#### 1) Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis Deskriptif Variabel X (*Gaya Kepemimpinan Transformasional*)
- b. Analisis Deskriptif Variabel Y (*Motivasi Kerja*)
- c. Analisis Deskriptif Variabel Z (*Employee Engagement*)

Sedangkan alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu keterangan dan data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap *employee engagement*. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

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

penyebaran kuesioner dapat disusun ke dalam tiga langkah yaitu: persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

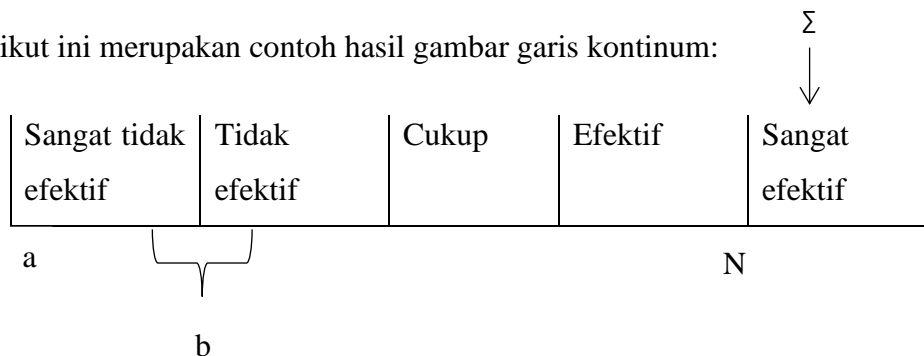
Untuk lebih jelas berikut rumusnya:

$$\text{Skor rata-rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pernyataan} \times \sum \text{Responden}}$$

Analisis deskriptif yang menggunakan kuesioner 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%. Rumus untuk menentukan skor 0% sampai 100% yang dirumuskan dari Sugiyono (2013) sebagai berikut :

- Nilai Indeks Maksimum = Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan  
 Setiap Dimensi x Jumlah Responden  
 Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan  
 Setiap x Jumlah Responden  
 Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum]: Skor  
 Interval  
 Presentase Skor = [ (Total Skor): Nilai Maksimum] x 100

Berikut ini merupakan contoh hasil gambar garis kontinum:



Keterangan:

a = Skor minimum

b = Jarak interval

Σ = Jumlah perolehan skor

N = Skor ideal

**Rendhika Triady Supendi, 2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

**TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT**

**DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH**

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

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.11 berikut:

**TABEL 3.11**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangan
2	1% - 25%	Sebagian kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

(Ali, 2013 : 184)

### 3.2.9.2. Rancangan Analisis Verifikatif

Dalam menganalisis data, agar menghasilkan data yang menggambarkan keadaan sebenarnya, maka sangat diperlukan ketepatan. Disarankan untuk melakukan uji asumsi klasik tujuannya untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif* (X) terhadap motivasi kerja (Y) terhadap *employee engagement* (Z) yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi karena penelitian ini bertujuan hanya untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan *transformatif*, motivasi kerja dan *employee engagement*. Berikut adalah langkah kerja analisis regresi linear sederhana menurut Nirwana SK Sitepu (1994:29):

- 1) Tentukan terlebih dahulu secara jelas mana yang menjadi variabel bebas dan mana variabel tidak bebas;
- 2) Periksa secara kasar melalui diagram pencar bagaimana bentuk pola hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Apabila pola pancaran titik-titik yang memperlihatkan hubungan antara variabel X dan variabel Y mengikuti pola garis lurus maka, mempunyai pegangan atau dasar untuk mengatakan (menggunakan) model regresi linier sederhana dengan model  $Y = a + bX$ .
- 3) Perhatikan apakah benda diagram pencar ada titik yang letaknya terpencil. Jika ada titik yang letaknya terpencil lakukan pengujian terpencil, untuk menentukan apakah titik tersebut harus dikeluarkan atau tidak;
- 4) Lakukan perhitungan koefisien-koefisien yang diperlukan;
- 5) Lakukan pengujian kecocokan model;
- 6) Kesimpulan.

#### 1. Asumsi Analisis Regresi Linier Sederhana

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat hasil dari *Kolmogorov Smirnov test*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

$$D = \text{Maximum } [S(x) - F_0(x)]$$

Sugiyono (2013)

Ket:

D = Deviasi

S(x) = Distribusi frekuensi yang observasi

F<sub>0</sub>(x) = Distribusi kumulatif teoritis

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal.

Hasil output uji normalitas tersebut menjelaskan bahwa titik-titik akan tersebar disekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua populasi berdistribusi normal.

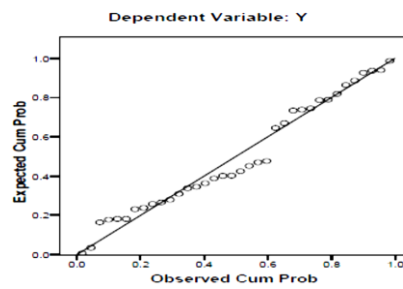
Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. tetapkan taraf signifikansi uji  $\alpha = 0,05$
2. Bandingkan  $\alpha$  dengan taraf signifikansi yang diperoleh.
3. Jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$ , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
4. Jika signifikansi yang diperoleh  $\leq \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Berikut Gambar 3.1 memperlihatkan *normal probability plot* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**GAMBAR 3.1****GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT****b. Uji Linearitas**

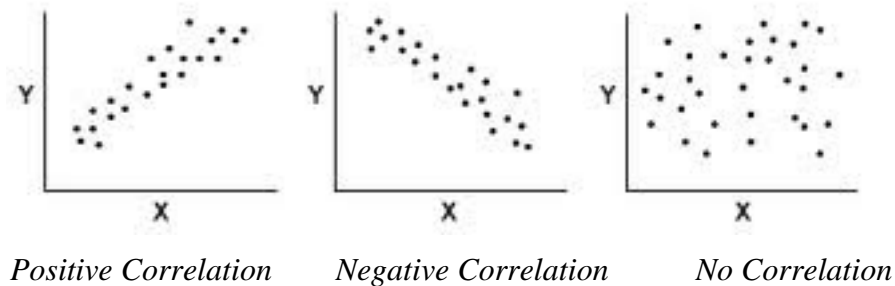
Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel (X) dengan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linear atau secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas menggunakan bantuan SPSS 25.0 dengan menggunakan *Test For linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Hasil uji linearitas dilihat pada baris *Deviation from Linearity*, jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka hubungan tidak linear. Sedangkan jika nilai signifikan lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linier (Mushon, 2012).

**c. Diagram Pencar**

Diagram pencar menunjukkan gambaran secara kasar bahwa pola hubungan variabel terikat atas variabel bebas adalah pola hubungan yang linear, maka dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu,  $Y = a + bX$ .

**Hipotesis 1**

Pada diagram pencar, terdapat gambaran secara kasar bahwa pola hubungan variabel Y (Motivasi kerja) atas variabel X (Gaya kepemimpinan *transformatif*) adalah pola hubungan linear, maka dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu,  $Y = a + bX$ .

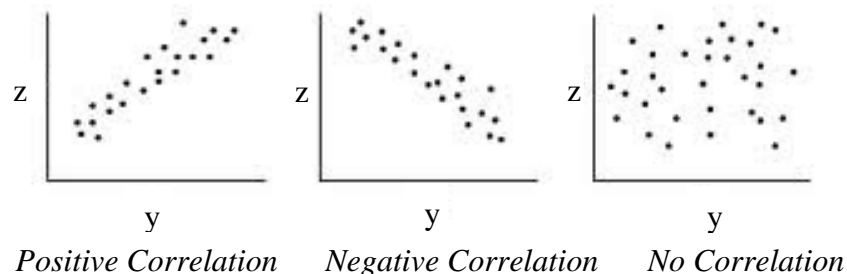


**GAMBAR 3.2**  
**MODEL DIAGRAM PENCAR HIPOTESIS 1**

Gambar 3.2 menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas maka hubungan antara X dan Y adalah positif, jika titik-titik penyebaran ada pada kiri atas ke kanan bawah maka hubungan X dan Y adalah negatif, dan jika titik-titik penyebaran berada pada posisi yang sembarangan maka tidak ada hubungan antara X dan Y.

### Hipotesis 2

Pada diagram pencar, terdapat gambaran secara kasar bahwa pola hubungan variabel Z (*Employee engagement*) atas variabel Y (Motivasi kerja) adalah pola hubungan linear, maka dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu,  $Z = a + bY$ .



**GAMBAR 3.3**  
**MODEL DIAGRAM PENCAR HIPOTESIS 2**

Gambar 3.3 menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas maka hubungan antara Y dan Z adalah positif, jika titik-titik penyebaran ada pada kiri atas ke kanan bawah maka hubungan Y dan Z adalah negatif, dan jika titik-titik penyebaran berada pada posisi yang sembarangan maka tidak ada hubungan antara Y dan Z.

#### d. Uji titik terpencil

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

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

Setelah diketahui model diagram pencar dan telah menunjukkan pola garis lurus atau linear, langkah selanjutnya adalah memperlihatkan titik-titik yang letaknya terpencil pada diagram pencar. Titik yang ditemukan pada diagram pencar perlu diuji apakah titik tersebut merupakan titik terpencil atau tidak, jika titik tersebut merupakan titik terpencil maka titik itu harus dikeluarkan dari analisis. Mengeluarkan titik terpencil pada analisis menggunakan *test for outlier in regression analysis* dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Titik tersebut bukan merupakan titik terpencil

$H_1$  : Titik tersebut merupakan titik terpencil

Statistik uji yang digunakan menurut Nirwana SK Sitepu (1994:19) adalah:

$$t = \frac{Y - \hat{Y}}{S_{Y - \hat{Y}}}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  : variabel dependen atau nilai variabel yang diprediksikan.

$Y$  : skor nilai variabel dependen

$S_Y$  : Standar error untuk  $Y$

Dimana kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

$t > t_{n-2}$  : Tolak  $H_0$ , artinya titik yang mencurigakan dianggap sebagai titik terpencil dan harus dikeluarkan dari analisis.

$t \leq t_{n-2}$  : Terima  $H_0$ , artinya titik yang mencurigakan tidak dianggap sebagai titik terpencil dan tidak perlu dikeluarkan dari analisis.

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *transformational* terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement*. Definisi regresi sederhana menurut Husaini Usman (2008:216) ialah “hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih atau mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya”.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### Hipotesis 1

Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear sederhana dengan persamaan regresi sederhana X atas Y adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

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

Sumber: Sugiyono (2013:247)

Keterangan:

- Y = subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan  
 X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu  
 a = harga Y bila X=0 (harga konstan)  
 b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan
- Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan harga b. Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{n(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sugiyono (2014:262)

Keterangan:

- Y = Motivasi kerja  
 X = Gaya kepemimpinan *transformatif*  
 a = Bilangan konstan  
 b = Koefisien arah garis regresi  
 n = Lamanya periode

Gaya kepemimpinan *transformatif* dikatakan mempengaruhi motivasi kerja, jika berubahnya gaya kepemimpinan *transformatif* akan menyebabkan adanya perubahan nilai motivasi kerja, artinya naik turunnya gaya kepemimpinan *transformatif* akan bervariasi. Namun nilai motivasi kerja juga naik turun, dengan demikian nilai motivasi kerja ini akan bervariasi. Namun nilai motivasi kerja bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh gaya kepemimpinan *transformatif*, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

## Hipotesis 2

Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear sederhana dengan persamaan regresi sederhana Y atas Z adalah sebagai berikut:

$$Z = a + bY$$

Sumber: Sugiyono (2013:247)

Keterangan:

- Z = subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan  
 Y = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu  
 a = harga Z bila Y=0 (harga konstan)  
 b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan harga b. Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{n(\sum Z) (\sum Y^2) - (\sum Y)(\sum YZ)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$b = \frac{n \sum YZ - (\sum Y)(\sum Z)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Sugiyono (2014:262)

Keterangan:

- Z = *Employee engagement*  
 Y = Motivasi kerja  
 a = Bilangan konstan  
 b = Koefisien arah garis regresi  
 n = Lamanya periode

Motivasi kerja dikatakan mempengaruhi *employee engagement* jika berubahnya motivasi kerja akan menyebabkan adanya perubahan nilai *employee engagement*, artinya naik turunnya motivasi kerja akan bervariasi. Namun nilai *employee engagement* juga akan naik turun, dengan demikian nilai *employee engagement* ini akan bervariasi. Namun nilai *employee engagement* bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh motivasi kerja, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

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

### a. Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y dan variabel Y terhadap variabel Z, maka digunakan koefisien determinasi berikut ini:

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

Ridwan (2013: 136)

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

100% : konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap *employee engagement* digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam Tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.12 berikut:

**TABEL 3.12**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH (GUILFORD)**

Nilai Koefisien	Klasifikasi
00% – 19%	Sangat Rendah
20% – 39%	Rendah
40% – 59%	Sedang
60% – 79%	Kuat
80% – 100%	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2014:95)

### 3.2.10. Pengujian Hipotesis

Terdapat dua rancangan pengujian hipotesis yakni uji F dan Uji t. Uji F dan Uji t tersebut dipaparkan sebagai berikut:

#### 1. Uji F

Uji F dilakukan yaitu untuk menguji apakah model regresi yang dibuat fit atau tidak dengan data. Rumus dari uji F adalah sebagai berikut:

Rendhika Triady Supendi, 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMATIF*

TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH

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

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

Sumber: Sanusi (2013: 89)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F Tabel

SSR= keragaman regresi

SSE = keberagaman kesalahan

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

penelitian

Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, model fit terhadap data

Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, model tidak fit terhadap data

## 2. Uji t

Uji keberartian koefisien regresi dilakukan melalui uji t dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dari koefisien regresi tiap variabel independen. Sebagaimana uji t bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi dari tiap variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Menentukan nilai statistika t dengan rumus :

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

Sumber: Sudjana (2005:111)

Keterangan :

$t_{hitung}$  : Nilai t

$b_i$  : Koefisien regresi variabel

$S_{b_i}$  : Standar error variabel

Menentukan kriteria pengujian.

a.  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

b.  $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

**Rendhika Triady Supendi, 2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

**TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT**

**DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH**

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

Menentukan formulasi hipotesis.

H1 :  $H_0: \rho \leq 0$  artinya, tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap motivasi kerja

$H_a: \rho > 0$  artinya, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap motivasi kerja

H2 :  $H_0: \rho \leq 0$  artinya, tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement*

$H_a: \rho > 0$  artinya, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement*.



