

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Bentuk penelitian ini termasuk penelitian lapangan yang merupakan jenis penelitian yang berfokus pada pengumpulan data nyata di lapangan dan termasuk penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Jenis penelitian ditinjau dari karakteristik masalah, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang disimbolkan dengan angka karena data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian selanjutnya dilakukan analisis sesuai dengan metode statistik yang kemudian diinterpretasikan (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut Azwar (2011) “pendekatan kuantitatif menekankan analisa penelitian pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian yang digunakan dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil”.

Data dalam penelitian ini didapat dari kuesioner yang disebarakan keseluruh responden yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS, dengan menggunakan analisis jalur/*Path Analysis*. Hasil data yang ada digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG), yang beralamat di Jalan Jend. A. Yani Nomor 9-15

Kabupaten Gresik Provinsi Jawa Timur. K3PG merupakan salah satu koperasi karyawan dari perusahaan Petrokimia Group. Waktu penelitian dimulai tanggal 10 Juli 2020 sampai dengan 10 Agustus 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Tims et al., (2011) mengatakan bahwa "populasi adalah suatu kelompok besar dalam ruang lingkup penelitian". Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan ciri tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk selanjutnya dapat dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) berjumlah 109 orang karyawan yang terbagi dalam beberapa bidang yaitu Simpan Pinjam, Toko Swalayan (K-Mart), SPBU, Property, Angkutan dan Bengkel, Toko Bahan Bangunan, Pupuk Petroganik, Pupuk & Non Pupuk, Perdagangan Umum, Penjualan Jasa, Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), Keuangan, Akuntansi, SDM & Umum, Hukum dan Sekretariat, Pengembangan & IT, dan Satuan Pengawas Internal.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan ciri khas yang ada pada populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya akan teliti dan dianggap dapat terwakili dari populasi.

Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive Sampling* merupakan teknik menentukan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu agar data yang diperoleh dapat representatif (Sugiyono, 2017). Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini yaitu karyawan dengan masa kerja karyawan minimal 5 tahun untuk mewakili karyawan yang memiliki keterikatan kerja, sehingga sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan yang memenuhi kriteria tersebut.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah definisi yang diberikan kepada variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang digunakan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Sugiyono, 2017). Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X).

Konsep gaya kepemimpinan transformasional dibuat oleh Bass 1996 dalam (Yukl, 2017). Terdapat empat dimensi perilaku yang terdapat pada kuesioner kepemimpinan multifaktor atau *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* yaitu pengaruh yang ideal (*Idealized Influence*), Pertimbangan individu (*Individualized Consideration*), Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*), dan Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational Motivation*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional. Tabel 3.1. di bawah ini merincikan indikator empiris variabel gaya kepemimpinan transformasional.

Tabel 3.1
Indikator Empiris Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Indikator	Pernyataan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh ideal (<i>Idealized Influence</i>)	a Pemimpin merupakan <i>role model</i> (panutan) saya dalam perusahaan. b Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan. c Pemimpin menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya. d Pemimpin saya dihormati pegawainya.
	Pertimbangan individu (<i>Individualized Consideration</i>)	a Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya b Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja. c Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami. d Pemimpin memberikan nasihat penting untuk pengembangan diri saya. e Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda

Lanjutan tabel 3.1 Indikator Empiris Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional	Stimulasi intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	<p>a Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>b Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>c Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya</p> <p>d Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.</p> <p>e Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang</p>
	Motivasi yang memberikan inspirasi (<i>Inspirational Motivation</i>)	<p>a Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik</p> <p>b Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>c Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.</p> <p>d Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan</p> <p>e Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas</p>

Sumber : Bass (1996) dalam Yukl (2017)

2. Kepuasan Kerja (Z)

Pengukuran variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan *The Minnesota Satisfaction Questionare* (MSQ) yang diambil dari penelitian (Weiss et al., 1967). Pada penelitian ini, kepuasan kerja juga digunakan sebagai variabel intervening. Terdapat dua puluh dimensi kepuasan kerja yang mewakili antara lain sebagai berikut *Ability Utilization, Achievement, Activity, Advancement, Authority, Company Policies, Compensation, Co-workers, Creativity, Independence, Security, Social Service, Social Status, Moral Values, Recognition, Responsibility, Supervision-Human Relations, Supervision-Technical, Variety*, dan *Working Conditions*. Tabel 3.2 dibawah ini menjelaskan indikator empiris variabel kepuasan kerja.

Tabel 3.2
Indikator Empiris Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kepuasan Kerja	<i>Ability Utilization</i>	Kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki
	<i>Achievement</i>	Pencapaian terhadap prestasi kerja
	<i>Activity</i>	Kesibukan kerja yang dilakukan sehari-hari
	<i>Advancement</i>	Kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan ketrampilan kerja
	<i>Authority</i>	Kesempatan menggunakan wewenang yang dimiliki kepada orang lain (rekan kerja)
	<i>Company Policies</i>	Kebijakan (aturan) perusahaan yang ditetapkan
	<i>Compensation</i>	Kesepadanan antara gaji yang diterima dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan
	<i>Co-workers</i>	Hubungan berinteraksi dengan seksama rekan kerja
	<i>Creativity</i>	Kesempatan untuk lebih kreatif dalam bekerja
	<i>Independence</i>	Kesempatan untuk bekerja dengan mandiri untuk menyelesaikan pekerjaan
	<i>Security</i>	Keamanan dalam bekerja
	<i>Social Service</i>	Kesempatan memberikan layanan secara sosial untuk orang lain
	<i>Social Status</i>	Kesempatan untuk “diakui” pada lingkungan kerja
	<i>Moral Values</i>	Kemampuan untuk melakukan hal-hal pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani
	<i>Recognition</i>	Pujian yang diperoleh atas selesainya pekerjaan
	<i>Responsibility</i>	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan
	<i>Supervision-Human Relations</i>	Cara atasan menyelesaikan keluhan para karyawan
<i>Supervision-Technical</i>	Pengawasan atasan tentang hal teknis	
<i>Variety</i>	Kesempatan melakukan kegiatan lain (selingan), seperti seni & olah raga	
<i>Working Conditions</i>	Kondisi lingkungan kerja, seperti ketersediaan ruangan dan peralatan kerja dari perusahaan	

Sumber : Weiss, Dawis, England, & Lofquist (1967)

3. Keterikatan kerja (Y)

Menurut W. Schaufeli (2012) bahwa keterikatan kerja adalah kondisi yang penuh gairah dalam bekerja yang memiliki tiga dimensi yang meliputi semangat (*Vigor*), dedikasi (*Dedication*), Keterlarutan (*Absorption*). Pada penelitian ini, keterikatan kerja digunakan sebagai variabel terikat. Pengukuran variabel keterikatan kerja menggunakan *Utrecht Work Engagement Scala (UWES-9)* yang diambil dari A.B. Bakker & Schaufeli (2010) dimana terdiri dari 9 pernyataan. Pada tabel 3.3. merincikan indikator empiris variabel keterikatan kerja.

Tabel 3.3
Indikator Empiris Keterikatan Kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan
Keterikatan kerja	Semangat (<i>Vigor</i>)	a Saat bekerja saya merasa penuh dengan tenaga b Saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat c Saat bangun dipagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja
	Dedikasi (<i>Dedication</i>)	a Saya antusias dengan pekerjaan saya b Pekerjaan saya menginspirasi saya c Saya memiliki kebanggan dalam bekerja
	Keterlarutan (<i>Absorption</i>)	a Saya terhanyut dalam pekerjaan b Saya terbawa dalam pekerjaan ketika saya bekerja c Saya merasa senang ketika bekerja sungguh-sungguh

Sumber : (A.B. Bakker & Schaufeli, 2010)

3.5 Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang dipakai untuk mengukur perilaku, pendapat dan sudut pandang seseorang atau banyak orang tentang peristiwa sosial (Sugiyono, 2017). Skala yang digunakan untuk mengukur respon subjek penelitian terbagi dalam 5 (lima) poin skala dengan jumlah interval yang sama.

Adapun alat ukur variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ini menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* terdiri dari 19 pernyataan dimana terbagi dalam 4 komponen yaitu Pengaruh ideal (*Idealized Influence*), Pertimbangan individu (*Individualized Consideration*), Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*), dan Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational Motivation*). Skala pengukuran pada *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* memiliki rentang pilihan mulai 1 sampai 5 yaitu sebagai berikut:

- a. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1
- b. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- c. Ragu-ragu (RR) dengan skor 3
- d. Setuju (S) dengan skor 4
- e. Sangat setuju (SS) dengan skor 5

Alat pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dimana terdiri dari 20 pertanyaan yang mewakili 20 komponen yang terdiri dari *ability utilization, achievement, activity, advancement, authority, company policies, compensation, co-workers, creativity, independence, security, social service, social status, moral values, recognition, responsibility, supervision-human relations, supervision-technical, variety, working conditions*. Skala pengukuran *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* ini memiliki rentang pilihan mulai 1 sampai 5 terhadap jawaban responden yaitu:

- a. Sangat tidak Puas (STP) dengan skor 1
- b. Tidak Puas (TP) dengan skor 2
- c. Netral/Biasa Saja (N) dengan skor 3
- d. Puas (P) dengan skor 4
- e. Sangat Puas (SP) dengan skor 5

Alat pengukuran variabel Keterikatan Kerja menggunakan *Utrecht Work Engagement Skala (UWES-9)* terdiri dari 9 pertanyaan yang mewakili 3 komponen yang terdiri dari Semangat (*Vigor*), Dedikasi (*Dedication*), dan Keterlarutan

(*Absorption*). Skala pengukuran ini memiliki rentang pilihan mulai 1 sampai 5 terhadap jawaban responden yaitu:

- a. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1
- b. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- c. Ragu-ragu (RR) dengan skor 3
- d. Setuju (S) dengan skor 4
- e. Sangat setuju (SS) dengan skor 5

3.6 Sumber Data

3.6.1 Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari sumbernya dan secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian, data primer biasanya didapatkan dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2017), data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari:

- **Kuesioner**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi, peneliti dapat mendatangi sendiri responden atau memberikan daftar pertanyaan itu secara langsung atau dengan online karena kepraktisannya itulah kuesioner banyak digunakan peneliti.

3.6.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang didapatkan melalui data yang diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan peneliti (Sugiyono, 2017). Data sekunder merupakan data mengenai jurnal, buku-buku, penelitian terdahulu, tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, dan studi dokumentasi.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Alat ukur yang valid berarti alat yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut itu telah valid. “Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument tersebut mampu mengukur apa yang akan diukur” (Arikunto, 2016). Teknik uji validitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu validitas konstruk. Menguji validitas variabel dapat menggunakan pendapat dari para ahli (*judgment expert*). Sugiyono (2017), menyatakan bahwa “jumlah tenaga ahli yang digunakan minimal tiga orang dan umumnya mereka telah bergelar doktor sesuai dengan lingkup yang diteliti”.

Setelah pengujian konstruk selesai, maka diteruskan dengan uji coba instrument. Instrument yang sudah disetujui oleh para ahli tersebut dicobakan pada sampel dari populasi yang diambil. Setelah data diperoleh dan ditabulasikan, pengujian validitas variabel dapat dilakukan menggunakan rumus *pearson product moment*.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sugiharto dan Situnjak (2016) menyampaikan pendapat bahwa reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi yang dapat diandalkan sebagai alat pengumpulan data dan dapat menjelaskan informasi yang sebenarnya terjadi dilapangan. Ghozali (2016) menyatakan reliabilitas adalah instrumen atau alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau tidak berubah dari waktu ke waktu.

Reliabilitas suatu tes yang merujuk pada stabilitas, konsisten, daya prediksi, dan keakuratan. Hasil pengujian kuesioner yang memiliki nilai reliabilitas tinggi dapat menghasilkan data yang handal atau *reliable*. Uji reliabilitas atau kehandalan instrument menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang

sama jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama.

Reliabilitas merupakan suatu indeks yang memberikan petunjuk sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama, maka hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, sehingga alat pengukur tersebut dikatakan reliabel. Reliabilitas memperlihatkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur keadaan yang sama. Menurut Sumadi Suryabrata (2014) reliabilitas menunjukkan seberapa besar hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat diandalkan. Hasil pengukuran harus reliabel yang artinya harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari sekumpulan pengukuran atau sekumpulan alat ukur. Hal tersebut dapat berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas berbeda dengan validitas. Pengukuran yang dapat diandalkan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah menilai pengukuran dari suatu tes tetap konsisten meskipun dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan keadaan yang sama. Penelitian dianggap handal jika memberikan hasil yang konsisten dalam pengukuran yang sama. Penelitian yang tidak bisa diandalkan jika pengukuran yang dilakukan berulang itu memberikan hasil yang berbeda.

Tinggi atau rendahnya nilai reliabilitas, secara empirik dihasilkan oleh angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Keandalan yang tinggi akan menghasilkan nilai r_{xx} yang mendekati angka 1. Menurut Ghozali (2016), jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka indikator pertanyaan yang diberikan dikatakan reliabel.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji di dalam model regresi terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik non-parametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S). Jika hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 atau 5% maka variabel berdistribusi normal.

3.7.3.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan melakukan uji multikolinieritas adalah untuk menguji model regresi terdapat korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinieritas.

Ghozali (2016) mengukur multikolinieritas dapat diperoleh dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Factor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,1$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 .

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

1. H_0 : *VIF* > 10 , terdapat multikolinieritas
2. H_0 : *VIF* < 10 , tidak terdapat multikolinieritas

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi perlu juga di lakukan uji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homokedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika *scatterplot* titik-titiknya menunjukkan pola yang teratur baik menyempit, melebar, menyebar, maupun bergelombang (Suryoto,

2016:134).

Pada persamaan regresi berganda perlu dilakukan uji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, maka disebut homoskedastisitas, jika variansnya tidak sama, maka disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill).

Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu.

3.7.3.4 Uji Linieritas

Pada pengujian asumsi klasik yang terakhir adalah uji linieritas, uji linieritas menguji hubungan antara sekelompok variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Menurut Ghazali (2016) uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengujian linieritas ini menggunakan *test of linearity*. Dasar pengambilan keputusan uji linieritas adalah dengan menggunakan nilai signifikan pada *linearity* signifikansi (Sugiyono, 2017), yaitu:

1. Apabila angka *linearity* signifikansi > 0.05 , maka tidak ada hubungan linear
2. Apabila angka *linearity* signifikansi < 0.05 , maka terdapat hubungan linear

3.7.4 Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) (Ghozali, 2016). Cara mengetahui ada atau tidak pengaruh parsial dapat dilihat dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan probabilitas. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji:

- $H_0 : b_1, \dots, b_3 = 0$ Artinya variabel bebas (*independent*) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (*dependent*).
- $H_1 : b_1, \dots, b_3 \neq 0$ Artinya variabel bebas (*independent*) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (*dependent*).

2. Menggunakan level of signifikan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) = ($\alpha/2, n-k-1$).

Keterangan:

k = Jumlah pengamatan (jumlah sampel)

n = Jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

3. Mencari t_{hitung} dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Koefisien Uji t

β_1 = Konstanta

$Se(\beta_1)$ = Standart error

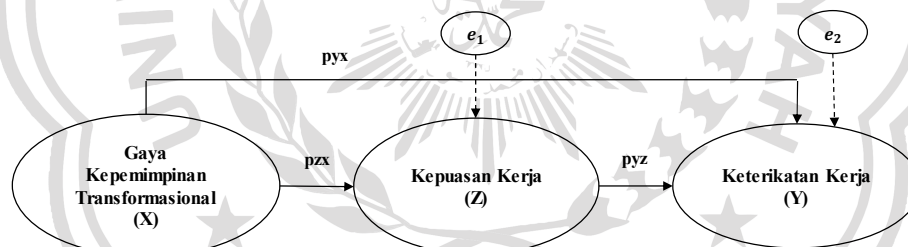
4. Kriteria Pengujian:

- a. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

3.7.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis Jalur (*Path Analysis*) menurut Sugiyono (2017) merupakan pengembangan dari analisis regresi linier, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antara variabel yang berbentuk sebab akibat. Model jalur adalah suatu model diagram yang menghubungkan variabel bebas, perantara dan tergantung. Pola hubungan tersebut digambarkan dengan menggunakan anak panah. Anak panah tunggal menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel eksogen atau perantara dengan satu variabel tergantung atau lebih. Anak panah juga menghubungkan kesalahan (*varibel residue*) dengan semua variabel endogen masing-masing. Model struktur analisis jalur pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Struktur Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2020.

Pengaruh yang ditimbulkan dari model jalur diatas dapat ditulis sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung (*direct effect* atau DE)
- i. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan kerja.

$$X \longrightarrow Y = pyx$$

ii. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

$$X \longrightarrow Z = p_{zx}$$

iii. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan kerja.

$$Z \longrightarrow Y = p_{yz}$$

b. Pengaruh tak langsung (*indirect effect* atau IE)

i. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan kerja melalui Kepuasan Kerja

$$X \longrightarrow Z \longrightarrow Y = p_{yx} + p_{yz}$$

3.7.6 Menentukan koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada umumnya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil diartikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang amat terbatas, sedangkan nilai R^2 yang mendekati satu diartikan bahwa variabel independen tersebut memberikan hampir semua informasi yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).