

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif yang bersifat verifikatif dengan menggunakan *Path Analysis*. Karena penelitian ini berkaitan dengan objek penelitian yaitu pada perusahaan dengan kurun waktu tertentu dengan mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan perusahaan dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Selain itu peneliti juga menggunakan metode deskriptif dimana penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh variabel satu dengan variabel yang lain. Sedangkan penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada sesuatu yang bisa diukur dengan satuan *numerik* (angka).

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah di pelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

#### **3.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hasil Raya Industries Karawang Dusun Mangga Besar 2, Desa Walahar Kecamatan Klari Kawasan ABC Karawang Timur, Klari , Kabupaten Karawang Jawa Barat 41371.

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan selama 4 bulan dari bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019. Waktu penelitian dijelaskan pada table

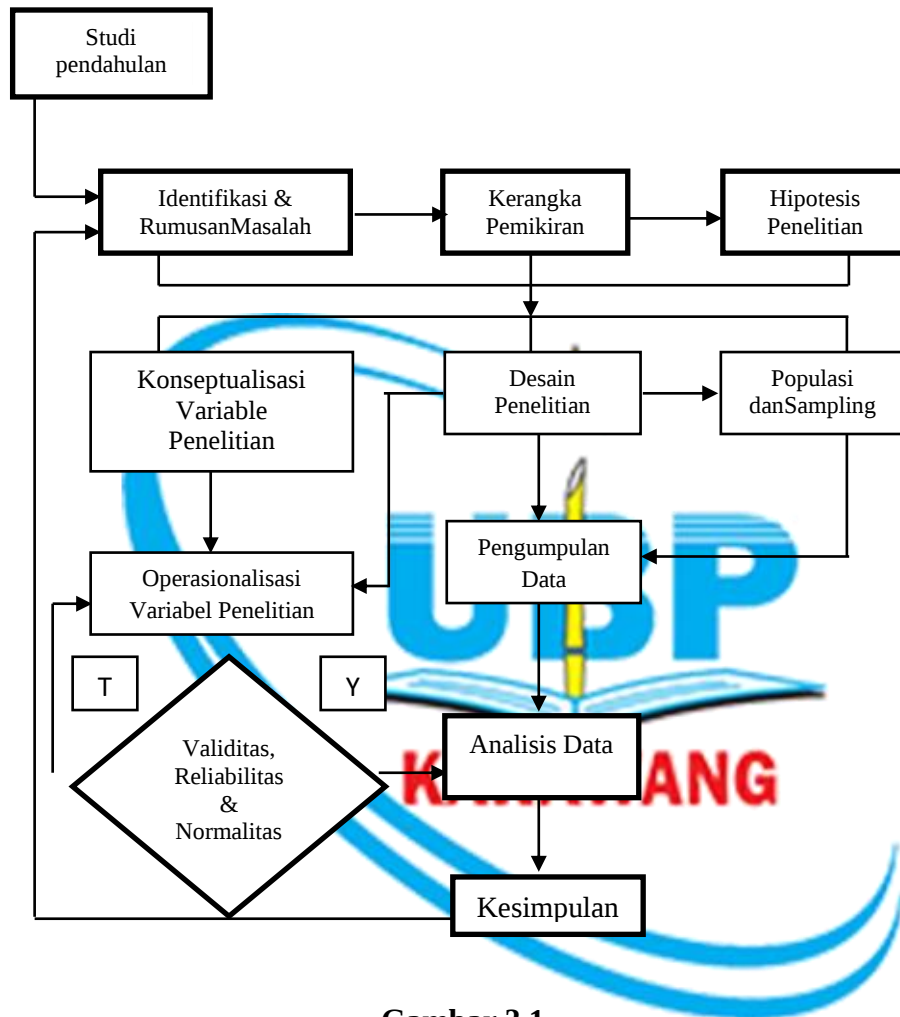
**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

| No | Kegiatan                    | Waktu Penelitian |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |      |  |
|----|-----------------------------|------------------|--|-----|--|--|-----|--|--|-----|--|--|-----|--|--|-----|--|--|-----|--|--|-----|--|--|------|--|
|    |                             | Des 2018         |  | Jan |  |  | Feb |  |  | Mar |  |  | Apr |  |  | Mei |  |  | Jun |  |  | Jul |  |  | Agts |  |
| 1  | Penulisan Proposal          |                  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |      |  |
| 2  | Revisi Proposal             |                  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |      |  |
| 3  | Seminar Proposal            |                  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |      |  |
| 4  | Pengurusan Ijin Penelitian  |                  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |      |  |
| 5  | Pengumpulan Data Penelitian |                  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |      |  |
| 6  | Analisis Data               |                  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |      |  |
| 7  | Penyusunan BAB I, II, III   |                  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |      |  |
| 8  | Revisi BAB I, II, III       |                  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |      |  |
| 9  | Penyusunan BAB IV dan V     |                  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |      |  |
| 10 | Revisi BAB IV dan V         |                  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |      |  |
| 11 | Sidang Skripsi              |                  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |     |  |  |      |  |

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2019

### 3.3 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan Desain Penelitian Deskriptif. Desain penelitian diskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian, yang berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan



**Gambar 3.1**  
**Desain Penelitian**

Sumber: Buku Pedoman Penelitian UBP Karawang, 2019

Gambar tersebut di atas menjelaskan tahapan-tahapan dalam desain penelitian. Tahapan pertama yang dilakukan adalah studi pendahuluan pada objek penelitian, yaitu di PT. Hasil Raya Industries Karawang. Untuk meminta data dan melakukan observasi awal tentang kondisi para karyawan yang kemudian dapat dijadikan latar belakang penelitian. Setelah itu dilakukan identifikasi masalah, dimana identifikasi masalah tersebut

sebagai dasar dalam membuat suatu kerangka pemikiran penelitian yang selanjutnya menentukan hipotesis penelitian.

Setelah tahapan tadi selesai dikerjakan, dibuatlah suatu desain penelitian sebagai kerangka untuk melakukan penelitian. Kemudian, penulis perlu melakukan konseptualisasi atas variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa literatur dan studi pustaka yang sesuai, untuk kemudian variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan secara operasional.

Selanjutnya setelah desain penelitian dibuat, perlu ditentukan populasi dan kemudian menentukan sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Dari jumlah sampel yang telah diketahui dapat diperoleh data-data dari para responden untuk kemudian dikumpulkan dan dianalisis melalui Analisis Jalur atau *Path Analysis*. Namun, sebelum dilakukan analisis terhadap data yang telah terkumpul dari para responden dilakukan uji validitas terlebih dahulu, bila valid maka data tersebut dapat dianalisis, sedangkan jika tidak valid bisa dipertimbangkan apakah akan tetap diikutkan dalam analisis atau kembali merujuk pada definisi variabel penelitian secara operasional. Tahapan terakhir, setelah dilakukan analisis data maka penulis dapat menarik kesimpulan atas hasil analisis tersebut dan menginterpretasikannya.

### **3.4 Definisi Konseptual dan Operasional**

#### **3.4.1 Definisi Konseptual**

Pemberdayaan merupakan alat untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberdayaan Karyawan adalah strategi yang digunakan perusahaan untuk memberi ruang bagi karyawan membuat keputusan dan berperilaku sesuai tujuan perusahaan. Adanya ruang untuk mengambil keputusan sendiri guna mendorong mereka untuk berfikir kreatif serta berinovasi.

#### **1.4.2 Definisi Operasional**

Pemberdayaan merupakan bukti perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuannya. Tujuan perusahaan memberikan pemberdayaan kepada karyawan adalah untuk

mensejahterakan karyawan. Indikator pemberdayaan karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kerelaan untuk membantu, kepercayaan untuk mengambil keputusan, pengembangan diri, pengembangan kelompok, terlibat dalam kebijakan.

#### 1.4.3 Kisi-Kisi Instrumen

Agar mendapatkan sebuah hasil penelitian yang memuaskan, penulis menyusun rancangan kisi-kisi instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, indikator variabel pemberdayaan yang diukur adalah menurut Mulyadi (2015:25) dan menggunakan angket dengan kisi-kisi seperti berikut :

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Variabel X1 (Pemberdayaan Karyawan)**

| Variabel                                | Indikator                | Kriteria                              | Jumlah Item |
|-----------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|-------------|
| Pemberdayaan Karyawan (X <sub>1</sub> ) | Kapabilitas Kelompok     | Kerelaan untuk membantu               | 2           |
|                                         |                          | Kepercayaan untuk mengambil keputusan | 2           |
|                                         | Pemenuhan tanggung jawab | Pengembangan diri                     | 2           |
|                                         |                          | Pengembangan kelompok                 | 2           |

|  |  |                                  |   |
|--|--|----------------------------------|---|
|  |  | Terlibat dalam membuat kebijakan | 2 |
|--|--|----------------------------------|---|

Sumber : \* Mulyadi (2015:25)

## 1.5 Definisi Konseptual

Kepercayaan adalah hal yang mutlak untuk dibangun dalam sebuah organisasi. Hubungan antar individu yang sinergi dan saling mendukung akan membangun loyalitas dan motivasi karyawan untuk bekerja. Kepercayaan merupakan tingkat ekspektasi positif yang ditunjukkan pegawai terhadap manajemen. Bila kepercayaan yang dimiliki oleh pegawai maka apa yang menjadi tujuan organisasi akan mudah diterima.

### 3.5.1 Definisi Operasional

Kepercayaan karyawan merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan agar komunikasi dan loyalitas karyawan oleh perusahaan dapat dipercaya. Tujuan perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan adalah untuk memberikan keyakinan saling percaya dan komunikasi berjalan lancar maka akan meningkatkan produktivitas dan mempercepat pencapaian tujuan tim. Indikator kepercayaan karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Percaya melakukan pekerjaan yang luar biasa, Percaya menjalankan pekerjaan yang benar, Bercerita hal-hal yang bersifat pribadi, Percaya mengambil keputusan, Mengandalkan rekan kerja.

### 1.5.2 Kisi-kisi Instrumen

Agar mendapatkan sebuah hasil penelitian yang memuaskan, penulis menyusun rancangan kisi-kisi instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, indikator variabel kepercayaan yang diukur adalah menurut Stephen P. Robbins (2014:15) dan menggunakan angket dengan kisi-kisi seperti berikut :

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Variabel X2 (Kepercayaan Karyawan)**

| Variabel                  | Indikator                     | Kriteria                                 | Jumlah Item |
|---------------------------|-------------------------------|------------------------------------------|-------------|
| Kepercayaan Karyawan (X2) | Berperilaku dengan integritas | Pekerjaan yang luar biasa                | 2           |
|                           |                               | Percaya menjalankan pekerjaan yang benar | 2           |
|                           | Membangun hubungan positif    | Bercerita hal-hal yang bersifat pribadi  | 2           |
|                           |                               | Percaya mengambil keputusan              | 2           |
|                           |                               | Mengandalkan rekan kerja                 | 2           |

Sumber : \*\* Stephen P. Robbins (2014:15)

### 1.6 Definisi Konseptual

Rasa keterikatan karyawan adalah bentuk ketersediaan karyawan dan mampu berkontribusi dalam mensukseskan perusahaan secara terus menerus dan setiap karyawan memiliki jiwa kebanggaan dalam bekerja. antusiasme karyawan dalam bekerja yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja yang selaras dengan prioritas

strategic perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa *engage (feel engaged)* sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang *engaged*. Perilaku yang *engage* memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue*.

### 3.6.1 Definisi Operasional

Rasa Keterikatan Karyawan merupakan suatu konsep pengelolaan SDM yang diharapkan mampu membuat keterikatan karyawan dengan perusahaan. Maksudnya karyawan tersebut tidak hanya bekerja dan melakukan kegiatan sehari-hari, tetapi juga memiliki kebanggaan dalam bekerja. Tujuan perusahaan memberikan rasa keterikatan kepada karyawan adalah untuk menanamkan rasa kebanggaan kepada perusahaan dalam bekerja. Indikator rasa keterikatan karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Semangat dalam berkontribusi positif, Kebanggaan menjadi bagian dari team, Hasil kerja terbaik, Inisiatif memperbaiki kesalahan, Perbaiki terus menerus.

### 1.6.2 Kisi-kisi Instrumen

Agar mendapatkan sebuah hasil penelitian yang memuaskan, penulis menyusun rancangan kisi-kisi instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, indikator variabel rasa keterikatan karyawan yang diukur adalah menurut Hughes dan Rog (2014:30) dan menggunakan angket dengan kisi-kisi seperti berikut :

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Variabel Y (Rasa Keterikatan Karyawan)**

| Variabel                      | Indikator          | Kriteria                             | Jumlah Item |
|-------------------------------|--------------------|--------------------------------------|-------------|
| Rasa Keterikatan Karyawan (Y) | Komitmen Emosional | Semangat dalam berkontribusi positif | 2           |
|                               |                    | Kebanggaan menjadi bagian dari team  | 2           |
|                               | Kinerja Tinggi     | Hasil kerja terbaik                  | 2           |
|                               |                    | Inisiatif memperbaiki kesalahan      | 2           |
|                               |                    | Perbaiki terus menerus               | 2           |

Sumber : \*\*\* Hughes dan Rog (2014:30)

### **3.7 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data/Informasi**

#### **3.7.1 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan melakukan observasi, yaitu dengan menyebarkan kuesioner responden penelitian yaitu karyawan PT. Hasil Raya Industries yang dianggap bisa memberikan informasi mengenai data yang dibutuhkan sebagai bahan pelengkap dalam penyusunan skripsi. Dalam hal ini data yang diperoleh yaitu data primer yang menyangkut pemberdayaan karyawan, kepercayaan karyawan dan keterikatan karyawan terbentuk jawaban kuesioner yang disebarkan.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dimana diperoleh dengan bentuk yang sudah jadi tanpa publikasi atau data yang diperoleh dari pihak lain. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data secara (*library research*), yaitu dengan melihat buku-buku (*literature*) dan pencarian data melalui situs website yang berhubungan dengan masalah penelitian dan dapat melengkapi mendukung data primer. Data sekunder yang digunakan oleh penulis yaitu jurnal-jurnal yang ada di situs website dan buku-buku mengenai pemberdayaan karyawan, kepercayaan dan rasa keterikatan karyawan.

#### **3.7.2 Teknik Pengumpulan Data/Informasi**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Peneliti melakukan pengumpulan data dan dilengkapi oleh berbagai keterangan melalui penelitian lapangan yang merupakan cara untuk memperoleh data primer yang secara langsung melibatkan pihak responden dan dijadikan sampel dalam penelitian. Metode penelitian lapangan yang digunakan peneliti dijelaskan di bawah ini.

### 1. Observasi

Peneliti terlebih dahulu menentukan tempat penelitian dan melakukan *survey* terhadap tempat penelitian, dalam hal penelitian ini tempat penelitiannya adalah sebuah perusahaan kemasan plastik di PT. Hasil Raya Industries Karawang.

### 2. Kuesioner

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan teknik menyebarkan kuisisioner/ angket. Angket dibedakan menjadi dua jenis, yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Dalam penelitian ini angket yang akan digunakan adalah angket tertutup dimana responden hanya memberikan tanda (✓) pada kolom yang sesuai, yang biasanya angket model ini bisa peneliti nominalkan hasilnya dengan catatan standarisasi kategori penilaian harus jelas.

### 3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam studi kepustakaan ini peneliti mengumpulkan dan mempelajari berbagai teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan pemberdayaan karyawan, kepercayaan dan rasa keterikatan karyawan.

#### 3.8 Teknik Penentuan Data

##### 3.8.1 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

###### 1. Populasi

Menurut sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

###### 2. Sampel.

Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin, sebagai berikut:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$\text{Sehingga: } n = 410 / (1 + (410 \times 0,05^2))$$

$$n = 410 / (1 + (410 \times 0,0025))$$

$$n = 410 / (1 + 1,025)$$

$$n = 410 / 2,025$$

$$n = 202$$

maka besar sampel dari 410 populasi pada *standard error* 5% adalah sebesar 202.

Keterangan : N = Populasi

n = Sampel

### 3.9 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Rancangan Analisis

Penelitian ini menggunakan skala *likert*, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen, dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat baik sampai sangat tidak baik.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

| Pemberdayaan Karyawan | Kepercayaan   | Rasa Keterikatan Karyawan | Bobot Skor |
|-----------------------|---------------|---------------------------|------------|
| Sangat Sering         | Sangat Sering | Sangat Sering             | 4          |
| Sering                | Sering        | Sering                    | 3          |
| Kadang-kadang         | Kadang-kadang | Kadang-kadang             | 2          |
| Tidak Pernah          | Tidak Pernah  | Tidak Pernah              | 1          |

Sumber: Data diolah peneliti 2019

**Tabel 3.4**  
**Analisis Rentang Skala**

| Skala Skor | Rentang Skala | Deskripsi Skor        |               |                           |
|------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------------------|
|            |               | Pemberdayaan Karyawan | Kepercayaan   | Rasa Keterikatan Karyawan |
| 1          | 202 – 353,5   | Tidak Pernah          | Tidak Pernah  | Tidak Pernah              |
| 2          | 353,6 – 505,1 | Kadang-Kadang         | Kadang-Kadang | Kadang-kadang             |
| 3          | 505,2 – 656,7 | Sering                | Sering        | Sering                    |
| 4          | 656,8 – 808,3 | Sangat Sering         | Sangat Sering | Sangat Sering             |

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas instrumen mengacu pada sejauh mana item instrumen mencakup seluruh situasi yang diukur. Setelah mendapat persetujuan dari para ahli, maka instrumen diujicobakan kepada 202 karyawan. Karyawan yang dijadikan responden untuk uji coba adalah karyawan dibagian produksi PT. Hasil Raya Industries dengan mengambil sampel dan kemampuan yang hampir sama. Alat bantu yang digunakan adalah program *software SPSS 25 for Windows*.

Sedangkan rumus yang digunakan dalam mengukur validitas instrumen ini adalah rumus Product Moment, yaitu:

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

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y

X = Skor butir

Y = Skor total

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat Y

n = Jumlah responden

## 2. Uji Reliabilitas

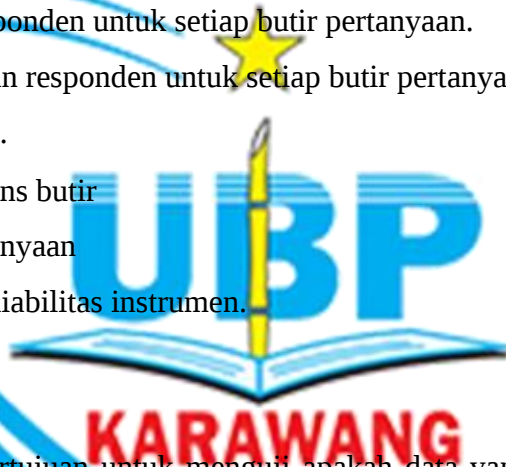
Uji Reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* melalui bantuan program *SPSS 25 for Window*. Jadi, meskipun dilakukan test berulang-ulang dengan instrumen yang reliabel akan tetap menghasilkan data yang sama.

Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Di mana:

- n = Jumlah sampel
- $x_1$  = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan.
- $\sum X$  = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan.
- $\alpha_t^2$  = Varians total.
- $\sum \alpha_b^2$  = Jumlah varians butir
- k = Jumlah pertanyaan
- $r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen.



## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang dihasilkan variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak maka penulis menggunakan uji normalitas *kolmogorov-smirnov* pada program software SPSS.

Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

$$KD: 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan:

- KD = Jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari.
- $n_1$  = Jumlah sampel yang diperoleh
- $n_2$  = Jumlah sampel yang diharapkan

(Sugiono, 2013:257)

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ( $p > 0,05$ ), sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 pada ( $p < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal.

#### 4. Uji Korelasi *Product Moment*

Uji korelasi dilakukan untuk menghitung tingkat hubungan atau koefisien korelasi antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$  menggunakan bantuan program *software SPSS*. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat disimpulkan pada ketentuan-ketentuan untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi diantaranya yang dapat dilihat dalam tabel 3.5 dibawah ini.

**Tabel 3.5**  
**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      |

Sumber : Sugiyono (2018:287)

#### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$  atau untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai  $R^2$  adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

#### 1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  (variabel independen) terhadap variabel (dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat dari koefisien ganda.

#### 2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

Dimana apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah.

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat.

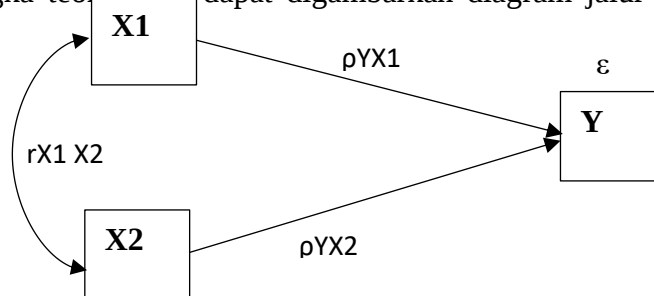
#### 1. Analisis Path

Analisis jalur (Path Analysis) merupakan pengembangan statistik regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (Sugiyono: 2009).

### Model Diagram Jalur

Diagram jalur (*path diagram*) adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, dan variabel dependen.

Berdasarkan paradigma penelitian yang dikembangkan sesuai dengan kerangka teori maka dapat digambarkan diagram jalur sebagai berikut:



**Gambar 3.2**  
**Model Analisis Jalur Penelitian**

Keterangan:

X1 = Pemberdayaan Karyawan

X2 = Kepercayaan Karyawan

Y = Rasa Keterikatan Karyawan

$\epsilon$  = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, namun tidak diteliti atau variabel lainnya yang belum teridentifikasi oleh teori atau muncul sebagai akibat dari kekeliruan pengukuran variabel.

Diagram jalur tersebut terdapat dua buah variabel eksogenus, yaitu pelatihan dan disiplin, satu variabel endogenus yaitu kinerja serta satu variabel residu  $\epsilon$ . Pada diagram diatas juga mengisyaratkan bahwa hubungan antara pelatihan dan disiplin dengan kinerja adalah hubungan kausal, sedangkan hubungan antara pelatihan dan disiplin adalah hubungan korelasional.

Persamaan Analisis Jalur, sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX1} X1 + \rho_{YX2} X2 + \epsilon$$

### 3.9.2 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), penetapan nilai uji statistik dan tingkat signifikan serta kriteria.

Pengujian hipotesis terdiri dari uji hipotesis secara simultan (Uji F) dan Uji Hipotesis secara parsial (Uji T).

#### 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian Hipotesis Secara Parsial disebut juga Uji statistik t. Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2014:257) Uji F digunakan untuk menguji signifikan hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Uji F dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota data atau kasus

Uji F dilakukan dengan langkah membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Langkah-langkah untuk menguji Uji F sebagai berikut:

##### a. Merumuskan Hipotesis

$H_0: H_1 = H_2 = H_3 = 0$ , tidak terdapat pengaruh positif antara variabel Pemberdayaan Karyawan ( $X_1$ ) dan Kepercayaan Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Rasa Keterikatan Karyawan ( $Y$ ).

$H_a: H_1 \neq H_2 \neq H_3 \neq 0$ , terdapat pengaruh positif antara variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) dan Kepercayaan Karyawan (X2) terhadap Rasa Keterikatan Karyawan (Y).

- b. Merumuskan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha=9\%$  selanjutnya hasil hipotesis  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

## 2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian Hipotesis Secara Simultan sering disebut Uji F (uji serentak) atau uji Anova bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji T dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien Korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = jumlah data

Hasil Perhitungan ini selanjutnya dibandingkan  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$ . Berikut ini langkah-langkah dalam menggunakan Uji T:

Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

