

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2006:12), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dalam prosesnya banyak menggunakan angka-angka dari mulai pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya.

Berdasarkan masalah yang ingin dikaji, maka penelitian ini menggunakan *design* penelitian korelasi yaitu penelitian yang meneliti tentang ada tidaknya hubungan antar variabel-variabel yang diteliti. Seperti yang dijelaskan oleh Arikunto (2005:247) bahwa penelitian korelasi adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel.

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* di PT. ICS (Istana Cipta Sembada).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian akan menentukan variabel mana yang bersifat mengikuti atau variabel terikat dan variabel

mana yang mempunyai peran atau yang disebut variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel yang menjadi objek penelitian yaitu:

1. Variabel terikat atau dependent variabel (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, *kriteria*, *konsekuen* (Sugiyono, 2011:39).

Variabel (Y) : *Employee engagement*

2. Variabel bebas atau independent variabel (X) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini sering disebut sebagai *variabel stimulus*, *predictor* dan *antecedent* (Sugiyono, 2011:39)

Variabel (X) : Kepemimpinan transformasional

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2007:74). Adapun definisi operasional dari variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *Employee engagement* merupakan keadaan dimana karyawan merasa positif dan puas terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (keasyikan) pada karyawan.
2. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu kecenderungan yang dimiliki oleh pemimpin secara ideal mempengaruhi, memotivasi dengan

penuh inspirasi, menstimulasi intelektual dan memberikan perhatian secara individu kepada bawahan.

D. Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Latipun (2008:41) populasi adalah keseluruhan individu atau objek yang diteliti, dan memiliki karakteristik yang sama. Sedangkan menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Arikunto (2005:95) menyatakan bahwa jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah subjek tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi 100-150 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.

Arikunto (2006:130) juga berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian populasi, karena keseluruhan subjek penelitian digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, populasinya terdiri dari karyawan tetap, kontrak dan

karyawan harian lepas yang ada di setiap divisi, keseluruhan berjumlah 149.

Table 7
Rincian Populasi

No	Divisi	Jumlah
1	Produksi	75
2	Quality Assurance (QA)	16
3	Teknik	12
4	SDM	25
5	Finance	10
6	Pengadaan	11
Total		149

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006: 160), metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, sedangkan instrument penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti cermat, lengkap dan sistematis.

Nazir (1998:221) juga mengatakan bahwa pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut (Rahayu & Ardani, 2004:1). Metode observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan, yaitu observasi yang dilakukan observer yang tidak berperan aktif serta ikut ambil dalam kehidupan subjek penelitian. Metode ini digunakan peneliti sebagai metode pengumpulan data untuk menggali data awal dan untuk mengetahui permasalahan pada subjek penelitian, sehingga peneliti dapat mengamati dan mencatat langsung data lapangan yang berkaitan dengan fenomena yang ada di lokasi penelitian. Observasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui data awal, yaitu employee engagement dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin di PT. ICS.

2. Wawancara

Wawancara menurut (Nazir, 2005:193) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

Wawancara merupakan alat re-checking atau pembuktian terhadap informasi, data atau keterangan yang belum didapat atau sudah

diperoleh sebelumnya. Wawancara yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan hanya membuat pedoman berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Hasil wawancara tersebut kemudian digunakan sebagai data, pendukung, dan pelengkap data yang diperlukan untuk sumber penelitian yaitu untuk mengetahui data awal tentang *employee engagement* dan kepemimpinan transformasional.

Dalam proses wawancara yang dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara yaitu indikator perilaku yang menunjuk pada perilaku yang dijadikan indikator pada variabel penelitian *employee engagement* yaitu keterlibatan karyawan pada perusahaan.

Pada proses wawancara ini didapatkan juga data tentang bagaimana seorang atasan dalam memimpin bawahannya dengan menggunakan kepemimpinan transformasional. Dalam wawancara tersebut bawahan dapat menceritakan dengan leluasa tanpa dibatasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional yang dilakukan atasannya dalam memimpin bawahannya untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Proses wawancara diawali dengan pengantar yaitu secara terbuka dan jujur peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan dari wawancara. Peneliti lebih menekankan pada obyektivitas dan kejujuran yang diwujudkan dengan menjelaskan tujuan penelitian

kepada informan. Persiapan yang harus peneliti lakukan sebelum menemui informan adalah menyediakan kelengkapan wawancara dan merencanakan kegiatan apa yang perlu dilakukan.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2006). Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan/obyek yang diteliti. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mempelajari atau mengutip arsip-arsip dan catatan-catatan yang ada pada obyek yang diteliti.

4. Skala

Skala merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu, dan pertanyaan dalam skala sebagai stimulus yang tertuju pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri subjek yang biasanya tidak disadari oleh responden yang bersangkutan (Azwar, 2010: 5).

Terdapat dua jenis skala yaitu skala sikap dan skala perilaku. Variabel-variabel pada penelitian ini yaitu *employee engagement* diukur menggunakan skala sikap, sedangkan kepemimpinan transformasional diukur menggunakan skala perilaku.

Dalam memudahkan peneliti menganalisis data, maka variable-variabel yang digunakan diukur dengan skala likert. Dalam skala likert ada dua pernyataan, yaitu pernyataan yang bersifat mendukung (*favourable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavourable*), yang tujuannya adalah untuk melihat konsistensi responden.

Pada skala *employee engagement* terdiri dari 4 alternatif jawaban yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan pada skala kepemimpinan transformasional yaitu berupa skala perilaku, terdiri dari 4 alternatif jawaban yakni Selalu (SL), Sering (SR), Jarang (J), Tidak Pernah (TP). Peneliti menghindari jawaban Ragu-ragu (R) dengan alasan menghindari jawaban yang kecenderungan tidak memiliki sikap. Adapun kriteria penilaiannya bergerak dari skor 4, 3, 2, 1 untuk jawaban yang *favourable*, sedangkan jawaban yang *unfavourable* bergerak dari skor 1, 2, 3, 4.

Tabel 8
Penskoran Skala *Employee Engagement*

Respon	Skor	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Tabel 9
Penskoran Skala Kepemimpinan Transformasional

Respon	Skor	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Selalu (SL)	4	1
Sering (SR)	3	2
Jarang (JR)	2	3
Tidak Pernah (TP)	1	4

Untuk mengukur engagement pada karyawan dioperasionalkan dengan *The Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17)*, yang berupa skala yang diisi oleh responden yang mencakup aspek-aspek *vigor, dedication, dan absorption*. Berdasarkan bentuk awal konstruk UWES-17 yang diterjemahkan oleh Vibrayani awalnya berjumlah 17 item. *Vigor* diukur dengan 7 pertanyaan, *dedication* diukur dengan 6 pertanyaan dan *absorption* diukur dengan 5 pertanyaan (dalam Vibrayani 2012). Jumlah item pada penelitian diadaptasi menjadi 25 item, dengan alasan masih ada beberapa hal penting lainnya yang perlu diungkap, selanjutnya skala tersebut dimodifikasi pada redaksi pertanyaan yang disesuaikan dengan *setting* penelitian. Sebaran butir angket *employee engagement* dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 10
Blue Print Employee engagement

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Vigor</i>	1, 3,4, 13, 16, 19,22	17, 10, 25	9
2	<i>Absorption</i>	5, 8, 11, 14,	20, 23	6
3	<i>Dedication</i>	6, 7, 9, 13, 18, 21, 24	2, 12, 15	10
Total		17	8	25

Sedangkan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional, peneliti menggunakan skala yang didasarkan pada Multifactor Leadership Questionere (MLQ) yang dikemukakan oleh Bass (1990) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Avalio dan Bass pada tahun 1995 (dalam Humairah 2005). Skala MLQ mendeskripsikan mengenai persepsi anggota organisasi terhadap pemimpin mereka. Berdasarkan bentuk awal konstruk skala MLQ untuk kepemimpinan transformasional berdasarkan Avalio dan Bass berjumlah 24 item. Jumlah item pada penelitian dikembangkan oleh Humairah menjadi 28 item, dengan alasan masih ada beberapa hal penting lainnya yang perlu diungkap. Selanjutnya skala tersebut dimodifikasi pada redaksi pertanyaan yang disesuaikan dengan *setting* penelitian dan diadaptasi menjadi 45 item. Angket kepemimpinan transformasional mengungkap empat faktor kepemimpinan transformasional yaitu: karisma, perhatian individual, rangsangan intelektual, dan motivasi inspirasional. Sebaran

butir skala kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11
***Blue print* kepemimpinan transformasional**

No	Faktor	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Karisma	2, 18, 20, 23, 33, 36, 39, 41, 45	12, 22, 25	12
2	Pertimbangan Individu	3, 8, 13, 31, 34, 24, 28, 42	14, 16, 30	11
3	Rangsangan Intelektual	35, 29, 7, 9, 11, 17, 21, 44	6, 32, 40	11
4	Motivasi Inspirasi	1, 4, 5, 15, 26, 27, 38, 43	10, 37, 19	11
	Total	33	12	45

F. Reliabilitas dan Validitas

Guna mengungkap aspek-aspek atau variabel-variabel yang diteliti diperlukan suatu alat ukur berupa skala atau tes yang reliable dan valid agar kesimpulan penelitian nantinya tidak keliru dan tiak memberikan gamabaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya (Azwar, 2010:3)

Reliabilitas dan validitas merupakan dua hal yang sangat berkaitan dan berperan dalam menentukan kualitas suatu alat ukur karena sejauh mana kepercayaan dapat diberikan pada kesimpulan suatu penelitian tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukurnya.

1. Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable (Azwar, 2007:180). Reliabilitas biasanya didefinisikan sebagai konsistensi dari sebuah alat ukur. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Azwar juga mengatakan bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2010:4).

Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Dalam pengukuran psikologis, koefisien reliabilitas yang mencapai angka $r_{xx} = 1,00$ tidak pernah dapat dijumpai (Azwar S, 2010:83)

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, maka penelitian ini menggunakan teknik pengukuran *Alpha Chornbach*. Penggunaan

teknik tersebut dikarenakan skor yang dihasilkan dari instrumen penelitian merupakan rentang skala 1-4, 1-5 dan seterusnya, bukan dengan hasil 1 dan 0. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Arikunto (2006:196) bahwa rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas *instrument* yang skornya bukan 1 dan 0, melainkan berupa rentang skala.

Adapun rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} = reabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

$\sum \sigma_1^2$ = varians total

Perhitungan reliabilitas dengan rumus di atas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)16.0 for windows.

2. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat

sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar S, 2010:5).

Azwar (2010:45-53) mengatakan bahwa apabila dilihat dari cara estimasinya yang disesuaikan dengan sifat dan fungsi setiap tes, tipe validitas pada umumnya digolongkan dalam tiga kategori yaitu validitas isi (*content validity*), validitas konstruk (*construct validity*), validitas berdasar kriteria (*criterion-related validity*).

1. Validitas isi adalah validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi skala dengan analisa rasional atau lewat *professional judgment*. Dari validitas ini akan diketahui sejauhman aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauhmana isi tes mencerminkan cirri atribut yang hendak diukur.
2. Validitas konstruk adalah tipe validitas yang menunjukkan sejauhmana tes mengungkap suatu konstruk teoritik yang hendka diukur
3. Validitas berdasar kriteria adalah validitas berdasarkan kriteria tertentu yang yang dapat dijadikan dasar pengujian dari hasil sebuah alat ukur

Kedua skala *employee engagement* dan kepemimpinan transformasional merupakan skala yang sudah terstandar dan sudah

melalui uji validitas. Namun, perlu dilakukan uji validitas lagi dikarenakan kedua skala tersebut telah dimodifikasi oleh peneliti.

Adapun validitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu validitas isi dengan cara menggunakan *blue print* kedua skala, yaitu melakukan analisa rasional yang melibatkan pihak yang mumpuni (*professional judgement*) dalam bidang ini.

Adapun untuk uji kesahihan aitem yakni menggunakan teknik korelasi *Product Momen* dari *Pearson*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi Product Moment

N = Jumlah Subyek

$\sum x$ = Jumlah Skor Butir (x)

$\sum y$ = Jumlah Skor Variabel (y)

$\sum xy$ = Jumlah Perkalian Butir (x) dan Skor Variabel (y)

$\sum x^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Butir (x)

$\sum y^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Variabel (y)

Adapun koefisien validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah 0.30, maka aitem yang memiliki r_{xy} dibawah 0.30 akan dinyatakan gugur. Uji kesahihan aitem ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*.

G. Metode Analisa Data

Dalam metode penelitian kuantitatif, analisa data dilakukan dengan melakukan pengolahan data dari kuesioner yang telah disusun. Analisa data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapat kesimpulan dari hasil penelitian. Data dari skala yang diperoleh kemudian dianalisis dengan beberapa teknik, yaitu:

1. Analisis Prosentase

Analisa prosentase bertujuan untuk mengetahui tingkat employee engagement dan kepemimpinan transformasional. Sebelum dilakukan analisa prosentase, maka terlebih dahulu menghitung mean dan standar deviasi, serta kategorisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Mencari mean hipotetik dengan rumus sebagai berikut

$$\mu = \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \sum k$$

Keterangan:

μ = Mean hipotetik

$i_{\max}$ = Skor maksimal aitem

$i_{\min}$ = Skor minimal aitem

$\sum k$ = jumlah aitem valid

- b. Mencari Standart Deviasi

Setelah rata-rata diketahui, maka langkah selanjutnya mencari standart deviasi, berikut rumusnya:

$$\sigma = \frac{1}{5} (i_{\max} - i_{\min})$$

Keterangan:

σ = Rerata standar deviasi

$i_{\max}$ = Skor maksimal subjek

$i_{\min}$ = Skor minimal subjek

c. Menentukan Kategorisasi

Kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kontinum berjenjang ini misalnya adalah dari rendah ke tinggi, dari setuju ke tidak setuju, dan lain sebagainya. Penggunaan rumus ini bertujuan untuk mengetahui korelasi kedua variabel.

Tabel 12
Norma Pengkategorisasian

Kategori	Kriteria Jenjang
Tinggi	$X \geq M + 1 \text{ SD}$
Sedang	$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$
Rendah	$X < M - 1 \text{ SD}$

Setelah dilakukan penghitungan ketiga rumus diatas, maka dilakukan analisis prosentase. Rumus analisis prosentase adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Prosentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Subjek

Hasil dari analisa prosentase tersebut kemudian digunakan untuk mengetahui tingkat employee engagement dan kepemimpinan transformasional di PT. ICS.

2. Uji Hipotesa

Menurut Winarsunu (2009:177), Analisis regresi dapat digunakan untuk (1) mengadakan peramalan atau prediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel Y berdasarkan variabel X, (2) menentukan bentuk hubungan antara variabel X dengan variabel Y, (3) menentukan arah dan besarnya koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y. Apabila dilihat dari poin 2 dan 3, maka dapat dilihat bahwa anareg sangat erat kaitannya dengan analisa korelasi. Hal ini bisa dipahami dari lambing r yang dipakai untuk menyatakan koefisien korelasi itu sebenarnya merupakan kependekan dari regresi.

Winarsunu (2009:180) mengatakan bahwa apabila ditinjau dari jumlah variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian, anareg dapat dibedakan menjadi 2 bagian, yaitu anareg tunggal atau sederhana (dengan 1 prediktor) dan anareg ganda (dengan dua prediktor atau lebih).

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan analisi regresi (*anareg*) sederhana dengan tujuan mencari korelasi, menguji korelasi apakah signifikan atau tidak, dan mencari bobot sumbangan efektif.

Sebelum melakukan analisa regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji linieritas, karena untuk menentukan apakah data dianalisa dengan anareg linier atau anareg non linier. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Winarsunu (2009:177) bahwa bentuk hubungan dalam analisa anareg ada 2, yaitu: bentuk hubungan linier dan non linier, maka dari itu juga dikenal anareg linier dan anareg non linier.

Untuk melihat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement*, maka terlebih dahulu juga harus dilakukan uji normalitas dari kedua data tersebut. Setelah itu dari hasil analisa data dapat diketahui hubungan dan besarnya angka koefisien korelasi. Dalam hal ini peneliti menggunakan alat bantu program *SPSS for Windows 16.00*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual dalam suatu persamaan memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis grafik dengan pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hal ini juga sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Sulaiman (2004:17) bahwa salah satu cara mengecek kenormalitasan adalah dengan plot Probabilitas Normal. Dengan plot ini, masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan pada data distribusi normal. Normalitas akan terpenuhi apabila titik-titik (data) terkumpul disekitar garis lurus.

Selain analisis grafik juga dapat menggunakan uji Kolgomorov-Smirnov dengan membuat hipotesis (Ghozali, 2005).

H₀ : Data residual berdistribusi normal

H₁ : Data residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai probabilitas signifikansinya diatas $\alpha = 0,05$ maka H₀ diterima dan sebaliknya jika nilai signifikansinya dibawah $\alpha = 0,05$ maka H₀ ditolak.

Sangat banyak teknik-teknik statistik yang berlandaskan kepada distribusi normal. Berdasarkan penyelidikan-penyelidikan yang terdahulu belum pernah dipastikan normal, mengetest apakah gejala yang dihadapi merupakan distribusi yang normal atau tidak merupakan keharusan yang mutlak (Hadi, 2000).

Kaidah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jika nilai $Z < 1.97$ dengan metode Kolmogorf-Smirnov yang mana uji ini didasarkan pada perbandingan fungsi distribusi kumulatif sampel dengan fungsi distribusi kumulatif hipotesis. Dalam uji normalitas ini peneliti menggunakan bantuan *SPSS 16.0 for windows*.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik anareg yang digunakan. Apabila dari hasil uji linieritas didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data penelitian dikategorikan linier maka data penelitian harus dianalisa dengan teknik anareg linier. Demikian juga sebaliknya apabila ternyata tidak linier, maka distribusi data penelitian harus dianalisis dengan anareg non linier (Winarsunu, 2009:180)

Uji linieritas ini bertujuan untuk menguji linieritas hubungan 2 variabel, karena dengan melihat diagram pencarnya sudah dapat diketahui data tersebut membentuk pola linier atau tidak yakni dengan melihat letak titik-titik data. Metode lain yang digunakan untuk menguji kelinieran suatu data adalah dengan membuat plot residual dengan harga-harga prediksi. Jika grafik diantara harga-harga prediksi dan harga-harga residual tidak

membentuk suatu pola tertentu (parabola, kubik atau lainnya), berarti asumsi linieritas terpenuhi (Sulaiman, 2004:15)

Pada penelitian ini, kaidah yang digunakan yaitu, data dikatakan linier apabila pada kolom linearity nilai probabilitas atau $p < 0,05$. Uji linearitas diuji dengan menggunakan *Compare Means test for linearity* dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 16.0 for windows*.

