

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Subjek dan Objek Penelitian

3.1.1 Variabel Penelitian

Fokus dari penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement*. Terdapat *variable independent* dan *variable dependent* didalamnya. Variabel *independent* yang dianalisis adalah Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sementara variabel *dependent* yang diteliti adalah *Employee Engagement* (Y).

3.1.2 Unit Analisis

Unit analisis penelitian ini adalah karyawan di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo yang beralamat di Jalan Arteri Tol Cibitung No.1, Sukadanau, Cibitung, Gandasari, Cikarang Barat., Bekasi, Jawa Barat 17520, Indonesia.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis kondisi Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement*. Sedangkan metode verifikatif bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Penelitian ini akan menguji apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo.

3.2.2 Desain Penelitian

Penelitian kausalitas adalah desain dari penelitian ini. (Sugiyono, 2017) mendefinisikan penelitian kausalitas sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, desain kausalitas digunakan untuk mengungkap hubungan antara Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Employee Engagement* (Y).

3.3 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel Kompensasi (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (X1) mencakup seluruh jenis imbalan atau penghargaan yang diberi terhadap karyawan menjadi balasan dari pekerjaan mereka dalam organisasi. (Ivancevich & Konopaske, 2014)	<i>Adequate</i>	Pemberian Kompensasi memenuhi kesesuaian persyaratan pemerintah	Tingkat kesesuaian kompensasi dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan pemerintah	Ordinal
			Tingkat kebijakan kompensasi karyawan ASN dan non ASN memenuhi peraturan yang ditetapkan pemerintah	Ordinal
		Pemberian Kompensasi memenuhi kesesuaian persyaratan serikat pekerja	Tingkat kebijakan kompensasi perusahaan memenuhi peraturan yang ditetapkan serikat pekerja	Ordinal
			Tingkat kebijakan kompensasi perusahaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan serikat pekerja	Ordinal
		Pemberian Kompensasi memenuhi kesesuaian persyaratan peraturan manajerial	Tingkat kebijakan kompensasi perusahaan memenuhi peraturan yang ditetapkan manajerial	Ordinal
			Tingkat kebijakan kompensasi sesuai dengan kontrak yang ditetapkan manajerial	Ordinal
	<i>Equitable</i>	Pemberian Kompensasi memenuhi keadilan sesuai dengan usaha	Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan usaha yang telah dilakukan karyawan	Ordinal
			Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan beban kerja yang telah dilakukan karyawan	Ordinal
		Pemberian Kompensasi memenuhi keadilan sesuai	Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan kemampuan yang dimiliki karyawan	Ordinal

		dengan kemampuan	Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi perusahaan dengan pelatihan yang telah dilakukan karyawan	Ordinal
	<i>Balanced</i>	Keseimbangan pemberian total komponen Kompensasi	Tingkat keseimbangan pemberian gaji pokok, tunjangan, dan insentif	Ordinal
			Tingkat kesesuaian pemberian kompensasi dengan jabatan karyawan	Ordinal
	<i>Cost-Effective</i>	Pemberian Kompensasi sesuai dengan kemampuan finansial perusahaan	Tingkat kemampuan finansial organisasi untuk memberikan kompensasi karyawan	Ordinal
			Tingkat ketepatan pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	Ordinal
	<i>Secure</i>	Pemberian Kompensasi memenuhi kepuasan karyawan	Tingkat kemampuan kebijakan kompensasi memenuhi rasa aman karyawan	Ordinal
			Tingkat kemampuan kebijakan kompensasi memenuhi kebutuhan dasar karyawan	Ordinal
	<i>Incentive-Providing</i>	Pemberian Kompensasi mendorong kinerja karyawan	Tingkat kemampuan kebijakan kompensasi dalam meningkatkan motivasi karyawan	Ordinal
			Tingkat kemampuan kebijakan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan	Ordinal
	<i>Acceptable to Employee</i>	Kebijakan pemberian sistem Kompensasi dapat dipahami dan diterima karyawan	Tingkat pemahaman karyawan terhadap kebijakan kompensasi perusahaan	Ordinal
			Tingkat transparansi kebijakan kompensasi perusahaan	Ordinal

Tabel 3.2
Operasional Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (X2) Hasil dari persepsi karyawan berkaitan dengan pengalaman kerja mereka, yang menunjukkan apakah itu menyenangkan secara emosional atau tidak. (Luthans, 2021)	Respons emosional terhadap situasi pekerjaan	Tingkat kepuasan dari pengawasan	Tingkat kepuasan terhadap arahan dari atasan	Ordinal
			Tingkat kepuasan terhadap motivasi dari atasan	Ordinal
		Tingkat kepuasan dari rekan kerja	Tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja	Ordinal
			Tingkat kepuasan terhadap sikap rekan kerja	Ordinal
		Tingkat kepuasan dari kondisi pekerjaan	Tingkat kepuasan terhadap fasilitas yang disediakan	Ordinal
			Tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja	Ordinal
	Kesesuaian hasil yang diperoleh dengan yang diharapkan	Tingkat kepuasan dari gaji	Tingkat kepuasan total gaji yang diterima	Ordinal
			Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan	Ordinal
		Tingkat kepuasan dari promosi	Tingkat kepuasan terhadap kebijakan promosi yang ditetapkan perusahaan	Ordinal
			Tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam meningkatkan kompetensi setiap karyawan	Ordinal
	Sikap terhadap pekerjaan	Tingkat kepuasan dari pekerjaan itu sendiri	Tingkat kepuasan terhadap beban kerja yang sesuai dengan kemampuan	Ordinal
			Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan	Ordinal

Tabel 3.3
Operasional Variabel Employee Engagement (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee Engagement (Y)</i> keadaan pikiran yang positif serta memiliki rasa puas kepada pekerjaan, yang ditandai dengan <i>absorption</i> (penghayatan), <i>dedication</i> (dedikasi) serta <i>vigor</i> (semangat). (Bakker & Leither, 2010)	<i>Vigor</i>	Energi saat bekerja	Tingkat semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat ketekunan karyawan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
		Ketahanan bekerja	Tingkat ketahanan fisik karyawan dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat kemampuan karyawan dalam jangka waktu yang lama	Ordinal
		Mampu Menghadapi Kesulitan	Tingkat kemampuan karyawan mengatasi kesulitan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kemampuan karyawan mencari solusi dalam masalah pekerjaan	Ordinal
	<i>Dedication</i>	Antusias terhadap pekerjaan	Tingkat antusiasme karyawan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keaktifan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Rasa bangga terhadap pekerjaan	Tingkat rasa bangga karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat rasa kebermaknaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Rasa tertantang karyawan	Tingkat tekad karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit	Ordinal
			Tingkat tekad karyawan dalam bereksplorasi terhadap pekerjaannya	Ordinal

	<i>Absorption</i>	Berkonsentrasi secara penuh	Tingkat kefokusannya karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal
			Tingkat konsistensi karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal
		Tidak terpisahkan dengan pekerjaan	Tingkat ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder, yakni:

1. Data primer: data yang dikumpulkan langsung dari objek penelitiannya dan diolah sendiri oleh peneliti. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada sejumlah responden yang ditetapkan sebagai target sasaran, dianggap mewakili populasi penelitian. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan (tenaga kerja) Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo.
2. Data sekunder: berasal dari studi literatur (buku, website, artikel, tesis, disertasi dan jurnal internasional) yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini serta data tertulis dari Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya mengumpulkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*): penelitian ini dilakukan melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian, yakni Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo dengan tujuan mendapatkan data primer. Teknik penelitian lapangan yang digunakan meliputi:

- a. Kuesioner

Kuesioner yaitu alat teknik pengumpulan data yang berupa serangkaian pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada karyawan Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo untuk mengetahui tingkat kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*.

- b. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara dua orang atau lebih, dimana seorang pewawancara mengajukan pertanyaan kepada narasumber untuk mendapatkan jawaban. Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT

Sucofindo untuk menggali informasi lebih mendalam terkait topik penelitian.

c. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menyelidiki perilaku non-verbal dengan mengamati langsung kondisi di lapangan. Melalui observasi, peneliti dapat mempelajari perilaku dan makna dibalik perilaku tersebut. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk memahami situasi nyata di lingkungan kerja karyawan Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo.

2. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data ini dilakukan dengan mempelajari berbagai sumber referensi seperti laporan, jurnal, buku, dan literatur lain yang relevan dengan topik penelitian, yaitu kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*. Studi ini bertujuan untuk memperoleh landasan teori yang mendukung penelitian.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian disimpulkan. Populasi yang dijadikan fokus penelitian ini adalah 300 karyawan Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo.

3.5.2 Sampel

Berlandaskan populasi yang ada, demi memudahkan penelitian, maka diputuskan untuk mengambil sebagian sampel yang dapat merepresentasikan seluruh populasi yang terdiri dari 300 karyawan. Untuk menghitung ukuran sampel dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = *margin of error* (e = 0,1)

Bersumber pada rumus *slovin* diatas, didapatkan jumlah sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{300}{1 + 300(0,1)^2}$$

$$n = 75$$

Hasil perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin* menunjukan bahwa besar sampel yang diperoleh sebesar 75 dan ditambahkan 10% pada sampel yang diperoleh. Sehingga, ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 82,5 kemudian untuk memudahkan perhitungan dibulatkan menjadi 83 karyawan yang bekerja di SBU Laboratorium PT Sucofindo.

3.5.3 Teknik Sampling

Proportional random sampling adalah teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini. (Sugiyono, 2017) mengatakan *proportional random sampling* adalah metode pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan proporsi dari setiap strata dalam populasi.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.6.1 Uji Validitas

(Sugiyono, 2017) menyampaikan bahwa uji validitas adalah pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian dan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat atau instrumen dianggap valid jika mampu dengan tepat mengungkap data dari variabel yang sedang diteliti. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada sejumlah responden sebagai sampel. Uji ini bertujuan untuk menghilangkan *aiitem* dalam instrumen yang kurang relevan. *Pearson product moment* digunakan dalam perhitungan validitas penelitian ini, dengan rumus:

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

Sumber: (Arikunto, 2019)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

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

$(\sum Y)^2$ = Jumlah kuadrat dari skor distribusi X

N = Jumlah Responden (Subjek)

Teknik uji validitas melibatkan korelasi antara skor butir pernyataan dengan skor total untuk menentukan apakah setiap *aitem* dalam kuesioner valid atau tidak, selanjutnya dihapus untuk *aitem* yang tidak valid. Kemudian *aitem* yang tidak valid diperbaiki atau dihilangkan. Proses ini melibatkan langkah-langkah berikut:

1. Bandingkan nilai *t hitung* dengan *t tabel* menggunakan $dk = n-2$ dan menggunakan $\alpha = 0,05$
2. Bulir pernyataan dianggap valid jika nilai korelasinya *r hitung* lebih tinggi daripada nilai *rtabel*, yaitu ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$). Sebaliknya, pernyataan dinyatakan tidak valid jika *r hitung* lebih rendah dari *rtabel* yaitu ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Tabel 3.4
Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r

Besarnya Nilai R	Interpretasi
Antara 0,800 – 1,000	Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Cukup
Antara 0,400 – 0,600	Rendah
Antara 0,200 – 0,400	Sangat Rendah

Sumber: (Arikunto, 2019)

Kemudian, kuesioner yang telah disebar kepada karyawan Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo dilakukan uji validitasnya, dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for windows, hasilnya menunjukkan:

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Kompensasi)

r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
0,743	0,3610	Valid
0,764	0,3610	Valid
0,773	0,3610	Valid
0,785	0,3610	Valid
0,750	0,3610	Valid
0,795	0,3610	Valid
0,732	0,3610	Valid
0,263	0,3610	Tidak Valid
0,751	0,3610	Valid
0,680	0,3610	Valid
0,820	0,3610	Valid
0,820	0,3610	Valid
0,819	0,3610	Valid
0,316	0,3610	Tidak Valid
0,733	0,3610	Valid
0,680	0,3610	Valid
0,629	0,3610	Valid
0,632	0,3610	Valid
0,280	0,3610	Tidak Valid
0,719	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer melalui SPSS 25.0 for windows

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
0,596	0,3610	Valid
0,681	0,3610	Valid
0,179	0,3610	Tidak Valid
0,524	0,3610	Valid

0,686	0,3610	<i>Valid</i>
0,756	0,3610	<i>Valid</i>
0,648	0,3610	<i>Valid</i>
0,319	0,3610	<i>Tidak Valid</i>
0,300	0,3610	<i>Tidak Valid</i>
0,661	0,3610	<i>Valid</i>
0,772	0,3610	<i>Valid</i>
0,680	0,3610	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer melalui SPSS 25.0 for windows

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (*Employee Engagement*)

r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
0,777	0,3610	<i>Valid</i>
0,742	0,3610	<i>Valid</i>
0,800	0,3610	<i>Valid</i>
0,782	0,3610	<i>Valid</i>
0,821	0,3610	<i>Valid</i>
0,811	0,3610	<i>Valid</i>
0,768	0,3610	<i>Valid</i>
0,773	0,3610	<i>Valid</i>
0,743	0,3610	<i>Valid</i>
0,731	0,3610	<i>Valid</i>
0,773	0,3610	<i>Valid</i>
0,758	0,3610	<i>Valid</i>
0,710	0,3610	<i>Valid</i>
0,737	0,3610	<i>Valid</i>
0,755	0,3610	<i>Valid</i>
0,681	0,3610	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer melalui SPSS 25.0 for windows

Pengujian validitas ini diberikan kepada 30 responden karyawan dengan menggunakan derajat keabsahan (df) $n-2$ serta tingkat signifikansi 5%. Untuk setiap pernyataan yang tidak valid karena $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka akan dihapus dari kuesioner yang nanti akan diberikan kepada sampel. Setelah proses perbaikan, kuesioner yang sudah disesuaikan dapat digunakan sebagai alat pengukuran kuantitatif penelitian ini.

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi kuesioner yang digunakan sebagai indikator variabel atau konstruk dalam penelitian. Uji ini bertujuan memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data memberikan hasil yang konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali, sehingga pernyataan yang diuji dapat dipakai sebagai alat pengumpulan data. Untuk menguji reabilitas pernyataan, digunakan rumus *alpha cronbach* yang perhitungannya adalah:

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

Keterangan:

C_a = Reabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

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

σ^2 = Varians total

Uji reliabilitas merupakan kriteria pengujian yang jika koefisien *alpha cronbachnya* 0,60 atau lebih tinggi, maka instrumen penelitian dianggap cukup reliabel. Semakin tinggi nilai *alpha*, maka alat ukur yang digunakan semakin baik pula. Keputusan mengenai reabilitas pernyataan didasarkan pada dua hal:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka *aitem* pertanyaan dinyatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka *aitem* pertanyaan dianggap tidak reliabel.

Dibawah ini adalah tingkatan reabilitas berlandaskan nilai *Alpha*:

Tabel 3.8
Tabel Reabilitas berdasarkan nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reabilitas
0,00 – 0,20	Tidak Realiabel
0,20 – 0,40	Kurang Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: (Arikunto S, 2019)

Tabel 3.9
Hasil Pengujian Realibilitas Variabel X1, X2 dan Y

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kompensasi	0,924	0,60	Sangat Realiabel
2	Kepuasan Kerja	0,771	0,60	Realiabel
3	<i>Employee Engagement</i>	0,950	0,60	Sangat Realiabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Software SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for windows digunakan dalam penelitian ini guna membantu pengujian reabilitas, hasilnya menunjukkan r_{hitung} untuk variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* lebih besar daripada nilai r_{tabel} atau memiliki nilai $\alpha \text{ cronbach} > 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reabilitas yang tinggi.

3.7 Rancangan Analisis Data

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Saat data sudah terkumpul, tahap berikutnya ialah melakukan pengolahan dengan cara berikut:

1. *Editing*, adalah proses pengecekan data mentah (*raw data*) untuk memastikan tidak ada kesalahan yang berasal dari peneliti maupun responden. Kelengkapan identitas responden, kelengkapan data, kesesuaian data dengan tujuan penelitian adalah hal yang perlu dicek saat melakukan editing data.
2. *Coding*, pada tahap ini, setiap pernyataan dalam kuesioner diberi skor menggunakan skala likert dengan lima kategori. Skor diberikan berdasarkan tanggapan, dimana tanggapan positif diberi bobot dengan 5-4-3-2-1 sedangkan tanggapan negatif diberi bobot dengan skala 1-2-3-4-5.

Tabel 3.10
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat setuju/ sangat sesuai/ selalu	5
Tinggi/ baik/ setuju/ sesuai/ sering	4
Sedang/ ragu-ragu / kurang setuju/ kurang sesuai/ kadang - kadang	3
Rendah/ buruk/ tidak setuju/ tidak sesuai/ jarang	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak setuju/ sangat tidak sesuai/ tidak pernah	1

3. *Tabulating*, yaitumenghitung hasil skoring kemudian disusun dalma tabel rekapitulase yang sederhana.

Tabel 3.11
Tabel Rekapitulasi Data

Responden	Skor Item			
	1	2	...	N
1				
2				
...				
N				

4. Analisis Deskriptif, yakni untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut:

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana:

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- b. Membandingkan total skor hasil kuesioner dengan total skor kriterium, untuk menemukan jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Keterangan:

X_i = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$X_1 - X_n$ = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

Tabel 3.12
Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	20% - 36%	Sangat Rendah
2	>36% - 52%	Rendah
3	>52% - 68%	Sedang
4	>68% 84%	Tinggi
5	>84% - 100%	Sangat Tinggi

- c. Membuat tiga kategori kontinum dengan tiga tingkatan dengan rumus:

Tinggi: ST x JB x JR

Sedang: SS x JB x JR

Rendah: SR x JB x JR

Dimana:

ST: Skor Tertinggi

SS: Skor Sedang

SR: Skor Rendah

JB: Jumlah Bulir

JR: Jumlah Responden

Tiga tingkatan kontinum memiliki konsep deskripsif, diantaranya:

Tinggi: Selalu mengambil risiko untuk mencapai tujuan, senang bekerja dalam tim, serta sangat antusias dalam bekerja.

Sedang: kadang-kadang mempertimbangkan risiko ketika mencapai tujuan, tidak kesulitan saat bekerja maupun ketika di dalam tim, serta semangat kerja yang rendah.

Rendah: Tidak mengambil risiko untuk mencapai tujuan, saat bekerja lebih suka secara mandiri, serta memiliki semangat yang kurang saat bekerja.

Kemudian, untuk tiap tingkatan kontinum dibuat selisihnya menggunakan rumus:

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{5}$$

Maka selisih skor kontinum dapat ditentukan sebagai berikut:

$$R = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

- Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80: Sangat Rendah
- Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60: Rendah
- Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40: Sedang
- Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20: Tinggi
- Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00: Sangat Tinggi

Tabel 3.13
Kategori Skala Daerah Kontinum

No	Skala	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Sedang
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2017)

5. Analisis Verifikatif, dengan bantuan prosedur MSI (*Method of Successive Interval*), analisis ini dilakukan untuk menjelaskan bagaimana variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

3.7.2 *Method of Seccessive Interval* (MSI)

Dalam penelitian ini, data variabel awalnya diukur pada skala ordinal. Namun, untuk analisis statistik parametrik yang membutuhkan skala interval, data ordinal harus ditransformasikan menggunakan metode "*Method of Successive Interval* (MSI)". Tahapan proses transformasi ini meliputi:

1. Mengidentifikasi bulir pernyataan
2. Menetapkan frekuensi setiap bulir pernyataan dengan jawaban skor 1,2,3,4,5
3. Setiap jumlah jawaban dibagi dengan total responden, dan hasilnya disebut proporsi.
4. Membuat proporsi kumulatif
5. Menghitung nilai z berdasarkan tabel distribusi normal untuk setiap proporsi kumulatif
6. Menentukan identitas setiap nilai z yang diperoleh
7. Menentukan nilai skala dengan rumus:

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

Dimana:

Scala Value = Nilai Skala

Density at Lower Limit = Densitas batas bawah

Density at Upper Limit = Densitas batas atas

Area Below Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

8. Nilai transformasi didapatkan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NSmin|]$$

Langkah diatas jika dituangkan kedalam bentuk tabel maka akan seperti:

Tabel 3.14
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah distribusi data termasuk kategori normal atau tidak untuk setiap variabel independen dan dependen. Untuk melaksanakan pengujian ini, metode yang digunakan adalah grafik histogram, p-plot serta uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan kriteria pengujiannya sebagai berikut:

1. Jika data membentuk gunung atau lonceng sempurna yang menjulang keatas, maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal
2. Jika data bergerak dari sudut kiri bawah ke sudut kanan atas dengna mengikuti garis diagonal p-plot, maka data tersebut berdistribusi normal
3. Jika data menyimpang dari garis diagonal dan tidak mengikuti pola diagonal maka data tidak berdistribusi normal

4. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan untuk menentukan normalitas data dengan hasil yang dikategorikan sebagai data jormal jika signifikansinya lebih besar dari 0,05 sebaliknya, untuk data yang nilai signifikansi kurang dari 0,05 dianggap tidak berdistribusi normal.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah ada hubungan antar variabel independen dalam sebuah model regresi. Model regresi dianggap baik jika variabel-variabel bebasnya tidak saling berkorelasi. Untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas, penting untuk memperhatikan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Secara umum, jika nilai $\text{tolerance} \leq 0,10$ atau $\text{VIF} \geq 10$, maka ada indikasi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF dalam hasil regresi tidak lebih dari 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah ada perbedaan variansi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi, digunakan scatter plot sebagai alat analisis.

3.7.4 Analisis Kolerasi

Analisis kolerasi digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Teknik kolerasi *product moment* digunakan dalam penelitian ini, yakni berguna untuk mengidentifikasi hubungan dua variabel serta menguji hipotesis ketika data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. (Sugiyono, 2017) mengatakan rumus koefisien kolerasi product moment ialah:

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

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y
 x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
 y = Skor total
 $\sum x$ = Total skor dalam distribusi X
 $\sum y$ = Total skor dalam distribusi Y
 $\sum xy$ = Total perkalian antara skor X dan skor Y
 $\sum x^2$ = Total kuadrat dari skor distribusi X
 $\sum y^2$ = Total kuadrat dari skor distribusi Y
 N = Total Responden (Subjek)

Hubungan setiap variabel dikategorikan menjadi dua, yaitu hubungan positif dan negatif. Dikatakan hubungan positif jika peningkatan atau penurunan variabel X diikuti pula oleh peningkatan atau penurunan variabel Y, Untuk menilai seberapa kuat hubungan antara X dan Y, digunakan koefisien korelasi I. Nilai koefisien korelasi I berkisar antara -1 hingga 1 dengan penjelasan:

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat dan arahnya positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat dan arahnya negatif
- Apabila nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan antara kedua variabel.

Tabel 3.15
Pedoman dalam Memberikan Interpretasi Koesfisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen serta untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini model regresi digunakan untuk menganalisis variabel independen Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), serta variabel dependent *Employee Engagement* (Y). Model persamaan regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan;

Y = Koefisien *employee engagement*

a = Konstanta

b_1 = Koefisien kompensasi

b_2 = Koefisien kepuasan kerja

X_1 = Variabel kompensasi

X_2 = Variabel kepuasan kerja

e = Standar error

3.7.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Pada output SPSS, koefisien determinasi ini ada dalam tabel ringkasan model dan ditunjukkan sebagai *R square* yang telah disesuaikan, atau dikenal sebagai *adjusted R square*. Nilai koefisien determinasi ini berkisar antara nol hingga satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, ini berarti kontribusi variabel X terhadap variasi Y adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin mendekati satu nilai koefisien determinasinya, semakin kuat pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan semakin sesuai garis regresi dalam memprediksi Y (Pardede & Manurung, 2014).

3.8 Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t)

Uji hipotesis adalah langkah akhir dari analisis data, guna menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam menguji hipotesis secara simultan, maka digunakan Uji f dengan rumus:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

Koefisien korelasi ganda dikatakan signifikan ketika nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} dan dapat diterapkan untuk semua populasi. Penolakan hipotesisnya menggunakan kriteria:

- Taraf signifikansi yang digunakan 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk) = (n-k-1)$
- Ketika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Ketika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dalam analisis statistik, keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis, dirumuskan dengan:

- Hipotesis pertama
 - $H_0: \rho = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap *Employee Engagement*.
 - $H_1: \rho \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap *Employee Engagement*.
- Hipotesis kedua
 - $H_0: \rho = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement*.
 - $H_1: \rho \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement*.

iii. Hipotesis ketiga

- $H_0: \rho = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee engagement*.
- $H_1: \rho \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement*.

Selain itu, untuk menguji hipotesis secara parsial peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji t-student) berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n-2

r = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Jumlah sampel

Maka kriteria penolakan hipotesisnya yaitu:

- Taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk) = N - 2$
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak