

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Variable Penelitian

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap *Employee Engagement*. Variabel Independen atau variabel bebas sering disebutkan sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, dan *antecedent*. Untuk itu yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2). Sedangkan untuk variabel dependen atau variabel terikat sering disebutkan sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Untuk itu yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah *employee engagement* (Y).

3.1.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian mencakup subjek penelitian yang menjadi fokus utama. Dalam penelitian ini, unit analisis mencakup seluruh Pegawai ASN dan Non ASN dari total 34 Unit Pelaksana Teknik Daerah (UPTD) Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat.

3.2 Desain dan Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, Desain penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas bertujuan untuk memperoleh bukti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel.

Desain penelitian kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap *Employee Engagement* di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat.

3.2.2 Metode Penelitian

Bedasarkan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap *Employee Engagement*” maka metode penelitian yang akan digunakan untuk meneliti masalah ini yaitu metode

penelitian deskriptif verivikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penggunaan metode deskriptif deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif akan memungkinkan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara variabel yang sedang diteliti, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang lebih jelas dan gambaran yang lebih terperinci mengenai objek penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2017) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, metode deskriptif adalah jenis penelitian yang berfokus pada deskripsi atau gambaran suatu variabel yang berdiri sendiri, baik itu hanya satu variabel atau beberapa variabel (Sugiyono, 2017). Maka penelitian ini akan memberikan gambaran sistematis mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap *Employee Engagement* (Sugiyono, 2017).

Lebih lanjut, metode verifikatif adalah jenis penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2017). Maka penelitian ini bertujuan untuk memverifikasi atau membuktikan pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap *Employee Engagement* melalui pengumpulan data dan analisis statistik.

Dalam penelitian ini akan menguji apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap *Employee Engagement* melalui pengumpulan data dan analisis statistic di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Budaya organisasi (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
Budaya Organisasi (X1) Sistem berbagi makna (<i>sharing values</i>) yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. (Robbins & Judge, 2017)	<i>Innovation and risk taking</i>	Dorongan untuk melakukan inovasi	Tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai untuk berinovasi	Ordinal	
			Tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai dengan pemberian fasilitas/alat untuk berinovasi	Ordinal	
		Dorongan terhadap tantangan	Tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai untuk mengambil resiko	Ordinal	
			Tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai untuk menemukan pendekatan baru untuk melakukan pekerjaan	Ordinal	
		<i>Attention to detail</i>	Ketelitian organisasi terhadap karyawan	Tingkat ketelitian organisasi dalam memeriksa pekerjaan pegawai	Ordinal
				Tingkat ketelitian organisasi dalam mengevaluasi pekerjaan karyawan	Ordinal
			Tugas yang diberikan terinci	Tingkat pemberian tugas yang terinci oleh organisasi	Ordinal
				Tingkat ketelitian organisasi dalam menyampaikan informasi pekerjaan	Ordinal
	<i>Outcome orientation</i>	Dituntut untuk bekerja keras	Tingkat tuntutan organisasi terhadap pencapaian target pekerjaan	Ordinal	
			Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk menyelesaikan tugas	Ordinal	
		Dituntut agar lebih berkualitas	Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk berkualitas	Ordinal	
			Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru	Ordinal	
	<i>People orientation</i>	Mempunyai hak berkembang	Tingkat pemberian peluang pengembangan bagi pegawai	Ordinal	
			Tingkat pemberian program pelatihan pegawai	Ordinal	
		Hak yang sama dalam karir	Tingkat keadilan organisasi terhadap pegawai	Ordinal	
			Tingkat pemberian jenjang karir yang jelas untuk pegawai	Ordinal	
	<i>Team orientation</i>	Saling menghargai	Tingkat dukungan organisasi dalam memfasilitasi program toleransi antara pegawai	Ordinal	
			Tingkat dukungan organisasi dalam mencegah perilaku diskriminasi	Ordinal	
		Kerjasama dalam tim	Tingkat dukungan organisasi dalam menunjang kekompakan pegawai	Ordinal	
			Tingkat dukungan organisasi dalam memfasilitasi pekerjaan secara kolektif	Ordinal	

	<i>Aggressiveness</i>	Saling berkompetisi	Tingkat dukungan organisasi dalam memfasilitasi lingkungan kerja yang kompetitif	Ordinal
			Tingkat dukungan organisasi dalam mendorong kompetisi yang sehat antar pegawai	Ordinal
		Bekerja dengan cepat dan efisien	Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien	Ordinal
			Tingkat tuntutan organisasi pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas dengan cepat	Ordinal
	<i>Stability</i>	Bekerja sesuai prosedur	Tingkat ekpektasi organisasi terhadap pegawai untuk dapat bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan	Ordinal
			Tingkat ekspektasi organisasi terhadap pegawai untuk menjalankan tugas sesuai langkah-langkah dan prosedur yang telah ditetapkan	Ordinal
		Melakukan supervisi pekerjaan	Tingkat dukungan organisasi dalam pemahaman pegawai dalam melakukan supervisi pekerjaan	Ordinal
			Tingkat dukungan organisasi dalam menciptakan perilaku kepemimpinan	Ordinal

Tabel 3. 2

Operasional Variabel Kompensasi (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (X2) Setiap jenis penghargaan yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan dalam melakukan tugas-tugas organisasi. (Ivancevich & Konopaske, 2013)	<i>Adequate</i>	Pemberian Kompensasi memenuhi kesesuaian persyaratan pemerintah	Tingkat kebijakan kompensasi perusahaan memenuhi peraturan 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 dengan kemampuan	Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan kemampuan yang dimiliki karyawan	Ordinal
			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 pegawai	Ordinal
	<i>Cost-Effective</i>	Pemberian Kompensasi sesuai dengan kemampuan finansial perusahaan	Tingkat kemampuan finansial organisasi untuk memberikan kompensasi pegawai	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. 3

Operasional Variabel *Employee Engagement* (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee Engagement</i> (Y) Keadaan individu dengan pikiran yang positif dan terpuaskan yang memiliki hubungan dengan	<i>Vigor</i>	Energi saat bekerja	Tingkat semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat ketekunan pegawai dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
		Ketahanan bekerja	Tingkat ketahanan mental pegawai dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat ketahanan fisik pegawai dalam bekerja	Ordinal

pekerjaannya dan dicirikan dengan adanya <i>vigor</i> (semangat), <i>dedication</i> (dedikasi), dan <i>absorption</i> (penghayatan). Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker (Bakker & Leiter, 2010)			Tingkat kemampuan pegawai dalam jangka waktu yang lama	Ordinal
	Mampu menghadapi kesulitan		Tingkat kemampuan pegawai mengatasi kesulitan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kemampuan pegawai mencari solusi dalam masalah pekerjaan	Ordinal
	<i>Dedication</i>	Antusias terhadap pekerjaan	Tingkat antusiasme pegawai dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keaktifan pegawai dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
		Rasa bangga terhadap pekerjaan	Tingkat rasa bangga pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat rasa kebermaknaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Rasa tertantang pegawai	Tingkat tekad pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit	Ordinal
			Tingkat tekad pegawai dalam bereksplorasi terhadap pekerjaannya	Ordinal
	<i>Absorption</i>	Berkonsentrasi secara penuh	Tingkat kefokusannya pegawai dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat kelarutannya pegawai dalam bekerja	Ordinal
		Tidak terpisahkan dengan pekerjaan	Tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan	Ordinal

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data Primer

(Sugiyono, 2017) mengutarakan bahwa data primer adalah jenis sumber data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh melalui proses wawancara dan pengisian kuesioner oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat.

2. Data Sekunder

(Sugiyono, 2017) mengungkapkan bahwa data sekunder adalah jenis sumber data yang tidak diperoleh langsung oleh peneliti melainkan berasal dari berbagai sumber lain yang menyediakan informasi relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Sumber data sekunder dalam penelitian ini mencakup dokumen perusahaan, buku, artikel, jurnal, serta informasi lainnya yang relevan dan memiliki kaitan dengan subjek penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik dalam mengumpulkan data, diantaranya meliputi:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada karyawan Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat menggunakan cara:

a. Wawancara

Teknik ini melibatkan pengajuan pertanyaan kepada beberapa karyawan atau satu karyawan dengan tujuan untuk memahami dengan lebih mendalam permasalahan yang sering muncul, dimana beberapa dari alasan khususnya tidak bisa tercakup dalam kuesioner.

b. Kuesioner

Teknik ini melibatkan penyampaian beberapa pernyataan secara tertulis. Sesuai dengan peneliti (Sugiyono, 2017), kuesioner adalah alat teknik

pengumpulan data yang berisi rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disampaikan kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Teknik ini bertujuan untuk memahami variabel dan mencari informasi mengenai situasi aktual yang dirasakan dan harapan dari responden.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Proses pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengakses dan menelaah berbagai laporan, referensi, jurnal, pustaka, buku, serta sumber literatur lainnya yang relevan dengan topik yang dibahas, yakni Budaya Organisasi, Kompensasi, dan *Employee Engagement*.

3.5 Jenis, Sumber dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik kualitas tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti dan akan diteliti untuk mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah 636 pegawai Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat.

3.5.2 Sampel

Berdasarkan jumlah populasi tersebut, untuk mempermudah penelitian maka dari total populasi sebanyak 636 pegawai, diambil sampel yang dapat mewakili total populasi. Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah sebagian kecil dari jumlah keseluruhan populasi yang menjadi sumber data dan mencerminkan karakteristik populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

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

Berdasarkan rumus *slovin* diatas maka jumlah sampel dapat diperoleh sebagai berikut:

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

$$n = \frac{636}{1 + 636(0,1)^2}$$

$$n = 86,41$$

Dari hasil perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin* tersebut maka didapatkan ukuran sample sebanyak 86,41. Untuk mempermudah perhitungan maka penulis membulatkannya menjadi 86 pegawai dan ditambahkan 10% dari sampel yang didapatkan. Maka ukuran sampel penelitian ini adalah 95 pegawai yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat.

Lebih lanjut, penentuan jumlah sampel pegawai Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat tersebut akan ditentukan proporsi setiap sampelnya yang disesuaikan dengan posisi jabatannya. Jumlah sampel setiap posisi jabatan didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$N = \frac{n}{S} \times n$$

Keterangan:

N : jumlah sampel setiap posisi jabatan

n : jumlah populasi setiap posisi jabatan

S : jumlah total populasi

Adapun hasil *proportional random sampling* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Posisi Jabatan	<i>Proportional Random Sampling</i>	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	II.a	$\frac{1}{636} \times 95 = 0,14$ dibulatkan menjadi 0	1	0
2	III.a	$\frac{5}{636} \times 95 = 0,74$ dibulatkan menjadi 1	5	1
3	III.b	$\frac{32}{636} \times 95 = 4,77$ dibulatkan menjadi 5	32	5
4	IV.a	$\frac{32}{636} \times 95 = 4,77$ dibulatkan menjadi 5	32	5

Azhary Sukmadiningrat, 2023

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (Studi Persepsional Pegawai Badan Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat)

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

5	Fungsional	$\frac{76}{636} \times 95 = 11,35$ dibulatkan menjadi 11	76	11
6	Pelaksana	$\frac{490}{636} \times 95 = 73,19$ dibulatkan menjadi 73	490	73
Jumlah			636	95

3.5.3 Teknik Sampling

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan sampel dengan metode *proportional random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017) *proportional random sampling* merupakan metode pengambilan sampel secara acak dan berstrata proporsional dari anggota populasi. Teknik ini digunakan ketika populasi terbagi ke dalam beberapa kelompok.

3.6 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas mengartikan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017). Sebuah instrumen atau alat ukur dapat digunakan dan dinyatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Uji validitas dalam penelitian ini berupa angket/kuisisioner yang akan disebarakan kepada beberapa responden sebenarnya sebagai sampel. Uji validitas ini ditujukan untuk menghilangkan pernyataan (aitem) yang ingin digunakan sebagai instrumen yang tidak relevan.

Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* yang dengan rumus sebagai berikut:

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

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

Azhary Sukmadiningrat, 2023

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (Studi Persepsional Pegawai Badan Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat)

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

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

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

N = Jumlah Responden (Subjek)

Teknik pengujian validitas mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Hasil uji validitas selanjutnya digunakan untuk melihat apakah item kuesioner tersebut valid atau tidak valid. Kemudian aitem yang tidak valid diperbaiki atau dihilangkan. Keputusan pengujian validitas aitem memiliki ketentuan sebagai berikut:

1. Aitem pernyataan dinyatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}
($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
2. Aitem pernyataan dinyatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel}
($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Tabel 3. 5
Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r

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

Sumber: (Arikunto, 2019)

Selanjutnya uji validitas dilakukan penyebaran kuesioner diberikan kepada 20 orang pegawai BAPENDA Jawa Barat untuk menguji setiap aitem pernyataan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 26.0 for windows. Adapun hasil uji Validitas kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 6
Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Budaya Organisasi)

Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
0,703	0,444	<i>Valid</i>
0,605	0,444	<i>Valid</i>
0,779	0,444	<i>Valid</i>

0,740	0,444	<i>Valid</i>
0,791	0,444	<i>Valid</i>
0,681	0,444	<i>Valid</i>
0,858	0,444	<i>Valid</i>
0,932	0,444	<i>Valid</i>
0,759	0,444	<i>Valid</i>
0,828	0,444	<i>Valid</i>
0,740	0,444	<i>Valid</i>
0,746	0,444	<i>Valid</i>
0,718	0,444	<i>Valid</i>
0,461	0,444	<i>Valid</i>
0,788	0,444	<i>Valid</i>
0,851	0,444	<i>Valid</i>
0,871	0,444	<i>Valid</i>
0,835	0,444	<i>Valid</i>
0,835	0,444	<i>Valid</i>
0,872	0,444	<i>Valid</i>
0,791	0,444	<i>Valid</i>
0,958	0,444	<i>Valid</i>
0,730	0,444	<i>Valid</i>
0,745	0,444	<i>Valid</i>
0,843	0,444	<i>Valid</i>
0,575	0,444	<i>Valid</i>
0,819	0,444	<i>Valid</i>
0,927	0,444	<i>Valid</i>

Tabel 3. 7
Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Kompensasi)

Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
0,718	0,444	<i>Valid</i>

0,811	0,444	<i>Valid</i>
0,915	0,444	<i>Valid</i>
0,886	0,444	<i>Valid</i>
0,886	0,444	<i>Valid</i>
0,844	0,444	<i>Valid</i>
0,912	0,444	<i>Valid</i>
0,850	0,444	<i>Valid</i>
0,709	0,444	<i>Valid</i>
0,665	0,444	<i>Valid</i>
0,859	0,444	<i>Valid</i>
0,820	0,444	<i>Valid</i>
0,710	0,444	<i>Valid</i>
0,768	0,444	<i>Valid</i>
0,915	0,444	<i>Valid</i>
0,894	0,444	<i>Valid</i>
0,795	0,444	<i>Valid</i>
0,924	0,444	<i>Valid</i>
0,846	0,444	<i>Valid</i>
0,912	0,444	<i>Valid</i>

Tabel 3. 8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (*Employee Engagement*)

Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
0,884	0,444	<i>Valid</i>
0,906	0,444	<i>Valid</i>
0,880	0,444	<i>Valid</i>
0,714	0,444	<i>Valid</i>
0,909	0,444	<i>Valid</i>
0,951	0,444	<i>Valid</i>
0,832	0,444	<i>Valid</i>

0,951	0,444	<i>Valid</i>
0,919	0,444	<i>Valid</i>
0,913	0,444	<i>Valid</i>
0,913	0,444	<i>Valid</i>
0,809	0,444	<i>Valid</i>
0,730	0,444	<i>Valid</i>
0,867	0,444	<i>Valid</i>
0,848	0,444	<i>Valid</i>
0,918	0,444	<i>Valid</i>
0,956	0,444	<i>Valid</i>

Validitas instrumen diuji dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$. Hasil pengujian tersebut menghasilkan nilai r_{tabel} . Maka, dapat disimpulkan bahwa setiap aitem pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap valid atau tidak valid. Aitem dianggap valid karena nilai r_{hitung} untuk setiap aitem pertanyaan melebihi nilai r_{tabel} ($r_i(x-i) > r_{tabel}$). Oleh karena itu, pernyataan pada kuesioner dapat digunakan sebagai alat ukur untuk tujuan yang ingin diukur.

3.6.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merujuk kepada pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan alat pengumpul data karena instrument tersebut dinyatakan baik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini ditujukan untuk menentukan apakah suatu alat ukur memberikan hasil yang konsisten ketika pengukuran dilakukan berulang kali sehingga aitem tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Rumus *alpha cronbach* digunakan untuk menguji reliabilitas aitem dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Sumber: (Arikunto, 2019)

Keterangan:

r_{11} = Relabilitas Instrumen

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah Varians Butir

$\sigma^2 t$ = Varians Total

K = Banyak Butir Pertanyaan atau Banyak Soal

Uji reliabilitas memiliki kriteria uji yaitu jika koefisien *alpha cronbach* adalah 0,70 atau lebih tinggi, instrumen penelitian cukup reliabel. Semakin tinggi nilai alpha, semakin baik alat ukur yang digunakan. Keputusan pengujian reliabilitas aitem didasarkan sebagai berikut:

1. Aitem pernyataan dinyatakan reliabel jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}
($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
2. Aitem pernyataan dinyatakan tidak reliabel jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Tabel 3.9
Hasil Pengujian Realibilitas Variabel X1, X2 dan Y

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,975	0,70	<i>Realibel</i>
2	Kompensasi	0,976	0,70	<i>Realibel</i>
3	<i>Employee Engagement</i>	0,978	0,70	<i>Realibel</i>

Bedasarkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 26.0 for windows, ditemukan bahwa skor reliabilitas r_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan *Employee Engagement* lebih besar daripada nilai r_{tabel} atau *alpha cronbach* > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

3.7 Rancangan Analisis Data

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data selesai dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data. Langkah-langkah yang dilakukan pengolahan data adalah:

1. *Editing*, yaitu memvalidasi kelengkapan data dengan melakukan pemeriksaan kembali terhadap kuisisioner/angket yang telah terkumpul setelah selesai diisi oleh responden.
2. *Coding*, yaitu memberikan skor kepada setiap pernyataan kuisisioner dengan menghitung nilai setiap pertanyaan menggunakan skala *likert* kategori lima. Bobot diberikan untuk tanggapan positif dengan memberi skor pada skala 5-4-3-2-1 dan tanggapan negatif akan diberikan pada skala 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 10
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
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*, yaitu melakukan perhitungan agregasi hasil evaluasi, yang masuk ke dalam beberapa kategori dalam bentuk tabel sederhana.

Tabel 3. 11
Tabel Rekapitulasi Data

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

4. Analisis Deskriptif, yaitu untuk mendeskripsikan skor pada variabel X dan juga pada variabel Y dan variabel Z serta kedudukannya dengan prosedur sebagai berikut:
- Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

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

Dimana :

SK = Skor Kriterion

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterion untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan rumus :

$$\Sigma Xi = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn$$

Dimana :

X_i = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

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

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

Tabel 3. 13
Kriteria Penafsiran Budaya Organisasi

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	20% - 52%	<i>Artifacts and Creations</i>
2	>52% - 68%	<i>Values</i>
3	>68% - 100%	<i>Basic Assumptions</i>

Sumber: *Organizational Behavior & Management* (Ivancevich et al., 2013)

Tabel 3. 14
Kriteria Penafsiran Kompensasi

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	20% - 52%	<i>Inequitable Rewards</i>
2	>52% - 68%	<i>Equitable Rewards</i>
3	>68% - 100%	<i>More than Equitable Rewards</i>

Azhary Sukmadiningrat, 2023

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (Studi Persepsional Pegawai Badan Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat)

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

Sumber: John Stacey Adams dalam (Varghese et al., 2021)

Tabel 3. 15
Kriteria Penafsiran *Employee Engagement*

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	20% - 52%	<i>Actively Disengaged</i>
2	>52% - 68%	<i>Not Engaged</i>
3	>68% - 100%	<i>Engaged</i>

Sumber: Gallup dalam (Byrne, 2015)

- c. Membuat daerah kategori kontinum yang dibagi ke dalam tiga kategori yaitu:

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

Konsep deskriptif untuk tingkatan daerah kontinum dapat dinyatakan sebagai berikut:

Tinggi: Selalu memperhitungkan risiko dalam mencapai tujuan, suka bekerja dalam tim, memiliki semangat yang tinggi saat bekerja.

Sedang: Terkadang memperhitungkan risiko dalam mencapai tujuan, bisa bekerja sendiri atau dalam tim tanpa masalah, memiliki semangat yang tidak terlalu tinggi saat bekerja.

Rendah: Tidak memperhitungkan risiko dalam mencapai tujuan, suka bekerja sendiri, kurang semangat saat bekerja.

Selanjutnya membuat menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan 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. 16
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)

- d. Menandai daerah letak skor hasil penelitian pada garis kontinum dan menghitung persentase posisinya terhadap skor maksimum yang mungkin ($S/\text{Skor maksimum} \times 100\%$).
5. Metode analisis verifikatif digunakan untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana variabel X mempengaruhi variabel Y, dengan menggunakan prosedur MSI (*Method of Successive Intervals*).

3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Agar dapat menggunakan statistik parametrik dalam pengolahan data, data variabel yang semula diukur dalam skala ordinal perlu ditransformasi ke dalam skala interval menggunakan Metode Interval Berturut-turut (MSI). Langkah-langkah transformasi data adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan tiap butir;

2. Untuk setiap butir data, frekuensi dihitung untuk setiap skor 1, 2, 3, 4, 5 yang diberikan oleh responden;
3. Proporsi dihitung dengan membagi frekuensi dengan jumlah responden;
4. Proporsi kumulatif ditentukan;
5. Untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh, nilai z dihitung dengan menggunakan tabel distribusi normal;
6. Nilai identitas ditentukan untuk setiap nilai z yang diperoleh;
7. Skala nilai (Skala Value) ditentukan dengan menggunakan rumus;

$$SV = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

8. Transformasi nilai ditentukan dengan menggunakan rumus;

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

Jika dijabarkan dalam bentuk tabel, maka dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 17
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

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

3.7.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data pada variabel bebas atau variabel terikat mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, dilakukan pengujian menggunakan metode p-plot dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas didasarkan pada kriteria berikut:

1. Jika data tersebar sepanjang garis diagonal dan bergerak dari sudut kiri bawah menuju sudut kanan atas, maka data dapat dianggap mengikuti distribusi normal.

2. Jika data tersebar menjauhi garis diagonal dan tidak mengikuti pola diagonal tersebut, maka data dianggap tidak mengikuti distribusi normal.

Pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Hasil pengujian dinyatakan sebagai data normal jika nilai signifikansi $> 0,05$, sedangkan data dianggap tidak normal jika nilai signifikansi $< 0,05$.

3.7.4 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan dalam variansi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan scatter plot untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.7.5 Analisis Korelasi

Setelah mengumpulkan data, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis koefisien korelasi untuk menemukan hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Pengujian hubungan antara variabel X dan Y dapat dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk mencari hubungan antara dua variabel dan menguji hipotesis jika data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Formula koefisien korelasi *product moment* menurut (Sugiyono, 2017) adalah sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

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

Azhary Sukmadiningrat, 2023

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (Studi Persepsional Pegawai Badan Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat)

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

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dari skor distribusi Y

N = Jumlah Responden (Subjek)

Terdapat dua tipe keterkaitan antara variabel, yakni keterkaitan positif dan negatif. Keterkaitan antara variabel X dan Y dikategorikan sebagai positif ketika peningkatan (penurunan) pada variabel X biasanya diiringi oleh peningkatan (penurunan) pada variabel Y. Untuk mengukur kekuatan hubungan antara X dan Y, digunakan koefisien korelasi I. Rentang nilai dari koefisien korelasi I adalah antara -1 hingga 1 seperti sebagai berikut:

- a. Apabila nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel sangat kuat dan berarah positif.
- b. Apabila nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antara kedua variabel dianggap sangat kuat dan berarah negatif.
- c. Apabila nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak ada atau sangat lemah.

Tabel 3. 18
Pedoman dalam Memberikan 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

3.7.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis regresi ganda (*multiple linear regression*). Teknik analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti untuk memprediksi keadaan variabel dependen (naik atau turun) ketika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikkan atau diturunkan nilainya). Langkah-langkah dalam melakukan analisis regresi berganda diantaranya:

1. Uji Normalitas

Analisis regresi ganda (*multiple linear regression*) memerlukan persyaratan utama yaitu pengujian normalitas data. Pengujian normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi data dari setiap variabel penelitian bersifat normal. Menurut Sugiyono (2017), jika data pada setiap variabel tidak memenuhi asumsi normalitas, maka tidak dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik parametrik. Kehadiran nilai ekstrim dalam data seringkali menyebabkan ketidakmemenuhi asumsi normalitas. Namun, jika distribusi data mengikuti pola distribusi normal, maka populasi data yang telah dikumpulkan dianggap normal dan memungkinkan untuk dilakukan analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*).

2. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dua variabel *independent*, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2), serta variabel *dependent* yaitu *Employee Engagement* (Y). Setelah data tersebut dikonversi ke dalam skala interval, langkah selanjutnya adalah menemukan persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antara pasangan-pasangan variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

- Y = Variabel tak bebas
- a = Bilangan berkonstanta
- b = Koefisien arah garis

X_1 = Subjek pada variabel *independent* yang memiliki nilai tertentu

X_2 = Subjek pada variabel *dependent* yang memiliki nilai teretentu

Adapan langkah-langkah dilakukan dalam analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

- Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a, b_1 , dan b_2 seperti berikut:

a. $\sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$

b. $\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$

c. $\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

- Setelah mendapatkan nilai koefisien a, b_1 , dan b_2 , langkah berikutnya adalah melakukan perhitungan korelasi ganda antara variabel independent dan variabel dependent. Formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R_{y(1,2)} = \frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{\sum X^2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

- Langkah selanjutnya dalam regresi linear berganda adalah melakukan uji regresi multiple dengan menghitung nilai F_{hitung} dan membandingkannya dengan nilai F_{tabel} .
- Pada tahap terakhir, dilakukan uji signifikansi parsial untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .

3.8 Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t)

Langkah terakhir dalam analisis data adalah melakukan uji hipotesis untuk menentukan adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y). Uji hipotesis dilakukan dengan rumus Uji f untuk menguji hipotesis secara simultan dengan menggunakan

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

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel *independent*

n = Jumlah anggota sampel

Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka koefisien korelasi ganda dianggap signifikan dan dapat digunakan untuk semua populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya yaitu:

- a. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk) = (n-k-1)$
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- c. jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dalam analisis statistik, proses pengambilan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

i. Hipotesis pertama

- $H_0: \rho = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement*.
- $H_1: \rho \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement*.

ii. Hipotesis kedua

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

iii. Hipotesis ketiga

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

Lalu untuk menguji hipotesis secara parsial, peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (Uji-t) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Azhary Sukmadiningrat, 2023

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (Studi Persepsional Pegawai Badan Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat)

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

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

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

- t = Distribusi *student* dengan derajat kebebasan (dk) = n-2
 r = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)
 n = Jumlah anggota sampel

Maka kriteria penolakan hipotesisnya yaitu:

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