

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah pegawai yang bekerja di Bea dan Cukai dalam lingkup daerah Jakarta, Bogor, Tangerang, dan Bekasi (Jabotabek). Penelitian ini berfokus pada variabel *psychological empowerment*, *ethical leadership*, dan *work engagement*. Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka peneliti hanya mengambil data dari pegawai Bea dan Cukai yang bekerja di kantor Bea dan Cukai yang berada di daerah Jakarta, Bogor, Tangerang, dan Bekasi.

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di beberapa kantor Bea dan Cukai yang tersebar di wilayah Jakarta, Bogor, Tangerang, dan Bekasi. Dalam penelitian ini, ditentukan sebanyak 5 (lima) kantor dikarenakan penelitian ini berfokus kepada permasalahan pegawai yang mengalami mutasi sehingga rasa keterlibatan kerja mereka rendah. Lalu dari setiap kantor Bea dan Cukai di Jabotabek memiliki sejumlah pegawai yang bermasalah, sehingga akan diambil beberapa sampel dari 5 kantor tersebut. Di lingkup wilayah tersebut, terdapat beberapa jenis kantor Bea dan Cukai yang berbeda. Bea dan Cukai memiliki kantor pusat yang terletak di Jakarta,

kantor tersebut adalah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang berada di bawah Kementerian Keuangan. Selain itu, kantor Bea dan Cukai lain umumnya bertanggung jawab terhadap pelayanan kepabeanan dan cukai di setiap daerah serta berada di kawasan yang memiliki intensitas aktivitas ekspor dan impor, antara lain adalah bandara dan pelabuhan. Berikut adalah data persebaran kantor Bea dan Cukai di wilayah Jabotabek:

Tabel 3.1
Lokasi Kantor Bea Cukai Jabotabek

No	Nama Kantor Bea dan Cukai	Alamat Kantor
1	KPP BC TMP A Tangerang	Commercial Area Alam Sutera, Jl. Jalur Sutera Kav.32 D, Serpong Tangerang
2	Kantor Pusat DJBC	Jl. Jenderal A. Yani Jakarta 13230
3	KPPBC TMP A Jakarta	Jl. Halim Perdanakusuma, RT.7/RW.9, Halim Perdana Kusumah, Makasar, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13610
4	KPPBC TMP A Bekasi	Jalan Sumatra Blok D-5, Kawasan industri MM2100, Cikarang Barat, Gandamekar, Cikarang Bar., Bekasi, Jawa Barat 17520
5	KPPBC TMP A Bogor	Jl. Raya Pajajaran, Baranangsiang, Bogor Tim., Kota Bogor, Jawa Barat 16143

Sumber : beacukai.go.id

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan Maret 2020 untuk mengambil data sampel pra riset terkait permasalahan *work engagement* yang terjadi pada

pegawai Bea dan Cukai wilayah Jabotabek. Setelah itu penelitian dilanjutkan mulai bulan Juni hingga bulan Juli 2020.

B. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan Peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dan ex post facto, serta teknik penelitian yang digunakan adalah teknik analisis regresi. Menurut Sekaran, (2011) metode deskriptif digunakan untuk mengetahui serta menjelaskan karakteristik suatu variabel yang diteliti dalam kondisi tertentu. Dalam penelitian deskriptif peneliti akan menggambarkan suatu objek dan subjek yang akan diteliti serta menganalisis variabel-variabel yang akan diteliti sesuai dengan masalah-masalah yang terjadi di lingkungan kerja. Dalam penelitian kuantitatif ex post facto peneliti akan menjelaskan hubungan sebab akibat yang terjadi dalam setiap variabel yang ada. Melalui teknik analisis regresi, peneliti akan mengumpulkan data melalui instrument penelitian dan menyebarkannya dalam bentuk kuesioner kepada karyawan, yang hasilnya diolah melalui software SPSS. Analisis regresi merupakan metode untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2013).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah objek secara keseluruhan yang dapat berupa orang, kejadian, atau benda yang memiliki karakteristik yang sama dan membuat peneliti tertarik untuk meneliti nya (Sekaran & Bougie, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Bea dan Cukai area Jakarta, Bogor, Tangerang, dan Bekasi. Dalam penelitian ini tidak diketahui secara pasti jumlah dari seluruh pegawai dari 5 kantor Bea dan Cukai yang terletak di area Jabotabek tersebut, sehingga populasi yang ada dianggap *unknown*.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, sampel ditentukan menggunakan rumus Hair. Hal ini dikarenakan jumlah populasi dari subjek penelitian belum diketahui secara pasti jumlah keseluruhannya. Menurut Hair et al., (2017) sampel yang akan digunakan untuk dijadikan responden harus disesuaikan dengan indikator yang ada. Melalui perhitungan hair peneliti menggunakan 20 indikator yang bila dikalikan lima menjadi 100. Maka peneliti akan menggunakan 100 responden dari seluruh populasi yang ada.

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, dimana setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi salah satu bagian dari sampel. Peneliti memilih pendekatan *stratified proportioned sampling* sebagai metode pengambilan sampling dimana

setiap sub-populasi memiliki kuota tersendiri untuk terpilih menjadi bagian dari sampel. Selanjutnya, dari 100 sampel tersebut akan dibagikan secara rata pada masing-masing kantor di beberapa wilayah yang sudah dijelaskan. Berikut adalah tabel pembagian sampel yang dibagi berdasarkan tempat penelitian :

Tabel 3.2
Pembagian Sampel

No	Kantor Bea dan Cukai	Sampel	Persentase
1	KPP BC TMP A Tangerang	20	20%
2	Kantor Pusat DJBC	20	20%
3	KPPBC TMP A Jakarta	20	20%
4	KPPBC TMP A Bekasi	20	20%
5	KPPBC TMP A Bogor	20	20%
Jumlah		100	100%

Sumber : Diolah oleh peneliti (2020)

D. Penyusunan Instrumen

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas yakni *Psychological Empowerment* (X_1) dan *Ethical Leadership* (X_2). Sedangkan untuk variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Work Engagement* (Y).

1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Ukur	Skala
<p><i>Psychological Empowerment (X₁)</i></p> <p><i>Psychological empowerment</i> adalah suatu tindakan yang membangun secara intrinsik dari seorang individu maupun antar individu lainnya yang bertujuan untuk memberikan dampak positif dalam mengembangkan kemampuan dan potensi.</p> <p>Spreitzer, (1995) Ramdhan, (2015) Widiasih, (2017)</p>	Meaning	Senang melakukan pekerjaan	1	Tingkat kesenangan	Interval
		Pekerjaan suatu kebanggaan	2	Tingkat kebanggaan	
	Competence	Percaya diri melakukan pekerjaan	3, 4	Tingkat percaya diri	Interval
		Memiliki keahlian sesuai pekerjaan	5	Keahlian yang dimiliki	
	Impact	Bekerja untuk berkontribusi	6	Tingkat kerja	Interval
		Pekerjaan mempengaruhi organisasi	7, 8	Tingkat pengaruh kerja	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Ukur	Skala
<p><i>Ethical leadership (X₂)</i></p> <p><i>Ethical leadership</i> adalah aspek pengambilan keputusan organisasional oleh</p>	Power Sharing	Partisipasi pengambilan keputusan	9	Tingkat partisipasi	Interval
		Menghargai pendapat dan saran	10	Tingkat menghargai	

<p>pemimpin dalam organisasi yang menggunakan pertimbangan etis dan sesuai dengan perilaku yang pantas serta norma yang berlaku didalam organisasi.</p> <p>Brown et al., (2005) Kalshoven et al., (2011) Gea, (2014)</p>		Memberikan kepercayaan	11	Tingkat pemberian kepercayaan	Interval
	<i>Integrity</i>	Dapat dipercaya	12	Tingkat kepercayaan	
		Berkomitmen tinggi	13	Tingkat komitmen	
		Selalu menepati janji	14	Tingkat penepatan janji	
	<i>Ethical Guidance</i>	Memberi contoh etika baik	15	Tingkat etika baik	Interval
		Menghargai perilaku berintegritas	16	Tingkat menghargai	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Ukur	Skala
<p>Work engagement (Y)</p> <p><i>Work engagement</i> adalah keadaan mental positif seorang individu, yang melihat dirinya memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang dilakukannya sehingga individu lebih tangguh dalam melakukan pekerjaan dan berdampak positif pada kinerja organisasi.</p> <p>Schaufeli et al., (2002) Yudiani, (2017) Bakker & Albrecht, (2018)</p>	<i>Vigor</i>	Semangat dalam bekerja	17, 18	Tingkat semangat	Interval
		Bertahan ketika menghadapi kesulitan	19	Tingkat bertahan	
	<i>Dedication</i>	Merasa antusias dengan pekerjaan	20	Tingkat antusiasme	Interval
		Pekerjaan adalah hal yang menantang	21	Tingkat pekerjaan	
	<i>Absorption</i>	Sulit untuk melepas diri dari pekerjaan	22, 23	Tingkat sulit melepas diri	Interval

		Waktu bekerja	24	Tingkat waktu	
--	--	---------------	----	---------------	--

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

2. Skala Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Likert* dengan interval 1-4. Menurut Sarjono & Julianita, (2011) skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau kejadian sosial, dimana variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item pernyataan. Lalu menurut Sekaran & Bougie, (2017) skala *Likert* adalah skala yang didesain untuk menilai seberapa besar sikap setuju dari responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Skala *Likert* membagi menjadi dua pernyataan, yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pada penelitian ini menggunakan pernyataan positif, dimana pada pernyataan akan diberi skor oleh responden. Peneliti menggunakan interval 1 sampai 4 karena pengukuran interval genap dianggap lebih tepat untuk menghindari bias dibandingkan dengan pengukuran interval ganjil (Sugiyono, 2015). Responden akan memberikan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 diberikan untuk jawaban Tidak Setuju (TS), skor 3 diberikan untuk jawaban Setuju (S), dan skor 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS).

Bentuk skala likert dengan interval 1-4 yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Bentuk Skala Likert Interval 1-4

Kriteria Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan satu sumber data yaitu data primer. Menurut Sekaran & Bougie, (2017) data primer merupakan data atau informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diteliti untuk tujuan tertentu. Pengambilan data primer dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden yang kemudian diisi oleh responden tersebut. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan atau pernyataan terkait dengan variabel penelitian dan masalah yang ada. Pada penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner kepada 100 responden.

F. Teknik Analisis Data

Tujuan dari melakukan analisis data yaitu untuk mendapatkan data yang kemudian menguji kualitas dari data yang diperoleh dan mendapatkan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, akan digunakan alat bantu uji SPSS (*Statistical Program for Social Science*) yaitu sebuah *software* komputer yang memiliki fungsi untuk menganalisis data statistik.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat pengujian yang diterapkan kepada isi dari instrumen dengan tujuan untuk mengukur apakah instrumen penelitian yang digunakan sudah tepat atau tidak (Sugiyono, 2007). Menurut Ghozali, (2013) suatu kuesioner dapat dinilai valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu menggambarkan kondisi yang akan diukur melalui kuesioner tersebut. Suatu instrumen yang valid akan memiliki nilai validitas yang tinggi, sementara sebaliknya jika instrumen tersebut kurang valid maka akan memiliki nilai validitas yang rendah. Dapat disimpulkan bahwa instrumen yang valid tentu akan mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu menangkap data-data dari variabel yang diteliti secara tepat. Berikut adalah rumus perhitungan uji validitas data:

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor item

Y = Skor total

N = Jumlah sampel

Apabila sudah mendapatkan hasil hitung r, maka dibandingkan antara nilai hitung r dengan nilai tabel r. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (taraf signifikansi 0,05)

Maka instrumen pertanyaan dalam kuesioner mempunyai korelasi signifikan terhadap total skor, hal ini dinyatakan valid.

2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (taraf signifikansi 0,05)

Maka instrumen pertanyaan dalam kuesioner mempunyai korelasi tidak signifikan terhadap total skor, hal ini dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah pengujian untuk mengetahui seberapa konsistennya pengukuran terhadap instrumen yang diukur (Ghozali, 2011).

Instrumen atau alat ukur pada sebuah penelitian perlu memiliki validitas serta

realibilitas yang baik dan dapat diandalkan, oleh karena itu hasil penelitian ini tentu mendapat pengaruh dari alat ukur yang digunakan, sehingga instrumen pada penelitian menjadi hal yang sangat penting. Pada penelitian ini, perhitungan reliabilitas menggunakan rumus Koefisien Alpha dari Cronbach (1951) sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya instrument pertanyaan kuesioner

$\sum a_b^2$ = Jumlah varian butir

a_{12} = Total varian butir

2. Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif untuk menganalisis dan menggambarkan data yang sudah terkumpul secara statistik. Analisis deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya, tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2007). Data deskriptif yang digunakan peneliti diantaranya adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi.

Data deskriptif penelitian ini di dapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden yang merupakan pegawai Bea dan Cukai yang berkantor di wilayah Jabotabek. Hasil jawaban dari kuesioner responden akan digunakan untuk mengetahui bagaimana gambaran umum kondisi instansi tersebut mengenai variabel *psychological empowerment*, *ethical leadership* dan *work engagement*. Untuk mempermudah dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari jawaban kuesioner, peneliti mengacu pada rumus umum penentuan skoring sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Persentase Tertinggi} &= \text{skor tertinggi} / \text{skor tertinggi} \times 100\% \\ &= 5 / 5 \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Persentase Terendah} &= \text{skor terendah} / \text{skor tertinggi} \times 100\% \\ &= 1 / 5 \times 100\% \\ &= 20\% \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkatan nilai dari persentase tersebut, dapat dibandingkan dengan tabel kriteria berikut:

Tabel 3.5
Skor Penilaian Instrumen

Skor Kriteria	<i>Psychological Empowerment</i> STS + TS	<i>Ethical Leadership</i> STS + TS	<i>Work Engagement</i> STS + TS
0 – 20%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
21 – 40%	Tinggi	Tinggi	Tinggi
41 – 60%	Cukup	Cukup	Cukup
61 – 80%	Rendah	Rendah	Rendah
81 – 100%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki fungsi untuk mengetahui apakah pada penelitian yang dilaksanakan mengambil data yang terdistribusi normal, dan dalam hal ini yang dimaksud data normal ialah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median (Ghozali, 2013). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dan dapat dikatakan normal apabila nilai dari residual yang terdistribusi secara normal memiliki taraf signifikansi $>0,05$ (Sekaran & Bougie, 2013) dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan

terdistribusi secara normal.

- 2) Jika nilai $< 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan terdistribusi secara tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dari kedua variabel ini memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas biasanya digunakan untuk suatu syarat analisis korelasi atau regresi linear (Sugiyono, 2007). Uji linearitas dapat menggunakan program komputer atau software yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dengan cara *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria pada uji linearitas ini adalah dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang *linear* apabila r (*Nonprobability value* atau *critical value*) $<$ dari taraf signifikansi yakni 0.05 dan sebaliknya jika melebihi 0.05 maka tidak *linear* (Priyatno, 2010).

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2013) uji multikolinearitas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi antar variabel independen. Untuk mengukur uji multikoliniearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Uji multikolinearitas memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF < 5 dan nilai tolerance > 1 , maka tidak ada

multikolinearitas

- 2) Jika nilai VIF > 5 dan nilai tolerance > 1, maka terdapat multikolinearitas

Nilai VIF dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$\mathbf{VIF} = \frac{\mathbf{1}}{\mathbf{(1 - R^2)}}$$

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dari masing-masing variabel bebas memiliki kesamaan varians terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2007). Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan SPSS. Apabila terdapat kesamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas. Namun apabila terdapat perbedaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut heteroskedastisitas.

Pada pengujian ini, peneliti menggunakan metode uji Spearman's Rho yaitu mengkorelasikan nilai residual (unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independen. Kriteria dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi masalah pada

heterokedastisitas

- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah pada heterokedastisitas.

4. Uji Analisis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, (2010), analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini bermaksud untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat

a : Konstanta

$b_1, b_2,$: Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

X_1 : Variabel bebas (*Psychological Empowerment*)

X_2 : Variabel bebas (*Ethical Leadership*)

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat

memprediksi variabel dependen atau tidak (Sugiyono, 2007). Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*psychological empowerment* dan *ethical leadership*) dapat memprediksi variabel terikat (*work engagement*). Berikut merupakan rumus untuk mencari nilai F_{hitung} :

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Hipotesis yang digunakan pada uji f yaitu sebagai berikut :

Hipotesis 1

H_0 : $\mu = \text{Psychological empowerment}$ tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

H_a : $\mu = \text{Psychological empowerment}$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Hipotesis 2

H_0 : $\mu = \text{Ethical leadership}$ tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

work engagement.

$H_a : \mu = \text{Ethical leadership}$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement.*

Hipotesis 3

$H_0 : \mu = \text{Psychological empowerment}$ dan *ethical leadership* secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement.*

$H_a : \mu = \text{Psychological empowerment}$ dan *ethical leadership* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement.*

c. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali, (2013) uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh setiap variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat yang diteliti. Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji *psychological empowerment* (X1) dan *ethical leadership* (X2) terhadap *work engagement* (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t table dengan melihat kolom signifikansi pada setiap thitung yang diuji menggunakan SPSS.

Rumus t_{hitung} adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

T_{hitung} = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

Menggunakan level of confidence sebesar 95 % dan tingkat level of signifikan (α) sebesar 5% .

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- b. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Sebelum melakukan pengujian, peneliti membuat beberapa hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 : $\mu = Psychological\ empowerment$ tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

H_a : $\mu = Psychological\ empowerment$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Hipotesis 2

$H_0 : \mu = \textit{Ethical leadership}$ tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*

$H_a : \mu = \textit{Ethical leadership}$ positif dan signifikan terhadap *work engagement*

Hipotesis 3

$H_0 : \mu = \textit{Psychological empowerment}$ dan *ethical leadership* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*

$H_a : \mu = \textit{Psychological empowerment}$ dan *ethical leadership* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, (2013), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

- a. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.
- b. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Dengan demikian, semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka

akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 akan meningkat. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *adjusted R square* (Ghozali, 2013). *Adjusted R square*, merupakan nilai *R square* yang di-*adjusted* sesuai ukuran model, dengan menggunakan rumus *Adjusted R Square* = $1 - (SS_{res}/df_{res}) / (SS_{total}/df_{total})$. Atau dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Adjusted\ R\ Square = 1 - (1 - R^2) \frac{N - 1}{N - k}$$

Keterangan:

N = Banyaknya observasi

K = Banyaknya variabel (bebas dan terikat)

Dari rumus diatas dapat dilihat bahwa *adjusted R square* akan terlihat bernilai negatif ketika nilai *R square* terlalu kecil sedangkan rasio antara jumlah observasi (N) dengan banyaknya variabel (k) terlalu kecil. Dengan menggunakan nilai *adjusted R²* dapat dievaluasi model regresi mana yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun jika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2013).