

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini berkaitan dengan *emotional intelligence*, *adaptability* dan *employee engagement* pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya.

##### **3.1.1 Gambaran Umum Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya**

###### **3.1.1.1 Sejarah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya**

Pada masa penjajahan Belanda, pemungutan pajak di Indonesia dilakukan oleh sebuah lembaga bernama *De Inspectie Van Finantien*, yang bertugas mengelola pemungutan pajak dari masyarakat berdasarkan hukum kolonial Belanda. Ketika Belanda menyerah kepada Jepang pada 9 Maret 1942, terjadi peralihan kekuasaan, dan lembaga tersebut digantikan oleh badan keuangan bernama *Zaimuba* yang berada di bawah pengawasan pemerintah Jepang.

Setelah Jepang menyerah kepada Sekutu, dan Indonesia memproklamasikan kemerdekaannya pada 17 Agustus 1945, *Zaimuba* diubah menjadi Badan Inspeksi Keuangan. Pada masa itu, wilayah kerja Badan Inspeksi Keuangan Bandung mencakup daerah Kotapraja Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Sumedang, Kabupaten Bekasi, Kabupaten Karawang, Kabupaten Purwakarta, Kabupaten Subang, Kabupaten Garut, Kabupaten Tasikmalaya, Kabupaten Ciamis, dan Kabupaten Banjar.

Pada tahun 1967, terjadi pemekaran wilayah kerja yang dimana Inspeksi Pajak Bandung dibagi menjadi Inspeksi Pajak Bandung dan Inspeksi Pajak Tasikmalaya. Wilayah kerja Inspeksi Pajak Tasikmalaya meliputi Kabupaten Garut,

Kabupaten Tasikmalaya, Kabupaten Ciamis, dan Kabupaten Banjar, dengan kantor pusat yang berlokasi di Tasikmalaya.

Melalui Keputusan Menteri Keuangan No. 227/KMK/1989, seluruh Kantor Inspeksi Pajak di Indonesia berubah nama menjadi Kantor Pelayanan Pajak (KPP). Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No. 94/KMK.01/1994, di wilayah Tasikmalaya terdapat KPP Tasikmalaya, KPPBB Tasikmalaya, dan KPPBB Garut. Pada tahun 2004, Keputusan Menteri Keuangan No. 473/KMK.01/2004 menetapkan pemecahan wilayah kerja KPPBB Tasikmalaya menjadi dua bagian yaitu KPPBB Tasikmalaya yang mencakup wilayah Kabupaten Tasikmalaya dan Kota Tasikmalaya, serta KPPBB Ciamis yang meliputi Kabupaten Ciamis dan Kota Banjar.

Penyatuan fungsi atas KPP Tasikmalaya dan KPPBB Tasikmalaya dilakukan pada tahun 2006 berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No. 132/PMK.01/2006, yang membentuk KPP Pratama Tasikmalaya. KPP Pratama merupakan integrasi dari tiga jenis kantor pelayanan sebelumnya, yaitu KPP, KPPBB, dan Karikpa. Meskipun fungsi utama kantor-kantor ini digabungkan, struktur baru berbasis fungsi tetap diterapkan. Fungsi-fungsi ini mencakup pelayanan, pengawasan, konsultasi melalui *Account Representative* (AR), penagihan, pemeriksaan, ekstensifikasi, serta pengolahan data dan informasi.

Pembaruan struktur ini bertujuan untuk meningkatkan fungsi pelayanan dan pengawasan terhadap wajib pajak. Sebelumnya, wajib pajak harus mengunjungi minimal tiga kantor berbeda dengan beberapa seksi berbeda untuk memenuhi kewajiban perpajakan mereka, seperti melaporkan pembayaran PBB, mengurus PPh dan PPN, serta menghadapi pemeriksaan.

### 3.1.1.2 Visi dan Misi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya

a. Visi

“Menjadi Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang unggul dalam layanan dan kinerja, guna memberikan kontribusi yang optimal bagi penerimaan negara dari sektor perpajakan”.

b. Misi

“Menyelenggarakan sistem administrasi perpajakan modern dengan menerapkan nilai-nilai kementerian keuangan dan memberikan edukasi serta asistensi secara berkesinambungan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesadaran dan kepatuhan wajib pajak”.

### 3.1.1.3 Logo Organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya



Sumber: [sippn.menpan.go.id](http://sippn.menpan.go.id), 2024

**Gambar 3.1 Logo Organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya**

### 3.1.1.4 Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya

Struktur organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya dirancang untuk memberikan pembagian tugas yang terorganisir dan memastikan setiap kegiatan kerja memiliki batasan yang jelas. Setiap bagian dalam organisasi memiliki fungsi spesifik yang saling mendukung, sehingga tercipta hubungan kerja yang terstruktur antar aktivitas dan unit. Kantor ini dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang bertanggung jawab atas pengelolaan secara keseluruhan dengan membawahi sejumlah seksi yang masing-masing memiliki peran strategis. Struktur

organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya tahun 2024 (Koraag, 2024) adalah sebagai berikut:



Sumber: Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya, 2024 (diolah kembali)

**Gambar 3.2 Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya Tahun 2024**

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum, tujuan penelitian bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan. Selain itu, data yang dihasilkan dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah (Sugiyono, 2020:2-3). Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah *verificative method*, yang bertujuan untuk menguji kebenaran pengetahuan yang telah ada sebelumnya (Sahir, 2022:3).

Dengan kata lain, penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis berdasarkan teori yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti, sehingga hasilnya diharapkan dapat memperkuat atau menolak teori tersebut.

Taraf penelitian ini menggunakan *explanatory method* untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti serta menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Herlina et al., 2021). *Explanatory method* membantu peneliti dalam mengetahui apakah terdapat hubungan (korelasi) atau pengaruh kausal antar variabel (Mulyadi, 2011). Selain itu, *explanatory method* ini dimaksudkan untuk membuat generalisasi sampel terhadap populasi dan memberikan penjelasan ilmiah yang mendalam terkait hubungan antar variabel, baik untuk menyempurnakan teori maupun menggugurkannya (Mulyadi, 2011).

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data melalui instrumen penelitian, seperti kuesioner atau wawancara terstruktur. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2020:16-17).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *survey method*, yang melibatkan pengumpulan data dari responden secara langsung di tempat tertentu yang bersifat alamiah, tetapi peneliti tetap memberikan perlakuan tertentu dalam prosesnya, seperti kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2020:15). Metode survei dipilih karena dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang variabel-variabel yang diteliti. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data secara langsung dari responden dan menganalisis hubungan antar variabel yang ada secara objektif dengan melibatkan wawancara

terhadap sampel dalam beberapa bentuk atau pengamatan terhadap perilaku responden dan dijelaskan melalui beberapa cara (Zikmund et al., 2013:65).

### 3.2.1 Operasional Variabel

Dalam melakukan penelitian maka diperlukan pengukuran untuk menganalisis data penelitian. Pada pengukuran penelitian, perlu mengidentifikasi variabel untuk menentukan alat ukur dan teknik analisis data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X): Variabel independen adalah variabel yang diharapkan dapat memengaruhi variabel dependen dengan cara tertentu (Zikmund et al., 2013:119). Variabel ini merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau yang menjadi faktor penyebab perubahan atau munculnya variabel dependen (Sugiyono, 2020:69). Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan yaitu *Emotional Intelligence* dan *Adaptability*.
- b. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y): Variabel dependen adalah suatu hasil proses atau variabel yang diperkirakan dan/atau dijelaskan oleh variabel lain (Zikmund et al., 2013:119). Variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau muncul sebagai akibat dari keberadaan variabel independen (Sugiyono, 2020:69). Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan yaitu *Employee Engagement*.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

| Variabel                                           | Definisi                                                                                                                                                                                   | Indikator                                           | Ukuran                                                       | Skala   |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------|
| (1)                                                | (2)                                                                                                                                                                                        | (3)                                                 | (4)                                                          | (5)     |
| <i>Emotional Intelligence</i><br>(X <sub>1</sub> ) | <i>Emotional Intelligence</i> adalah kemampuan memahami emosi diri sendiri, mengelolanya, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, dan menjalin hubungan kolaboratif dengan orang lain. | • Kesadaran diri                                    | • Memahami efek perasaan sendiri pada pekerjaan.             | Ordinal |
|                                                    |                                                                                                                                                                                            | • Pengendalian diri                                 | • Mengelola emosi saat menghadapi tekanan.                   |         |
|                                                    |                                                                                                                                                                                            | • Motivasi                                          | • Mengendalikan reaksi emosi saat menghadapi tantangan.      |         |
|                                                    |                                                                                                                                                                                            | • Empati                                            | • Dorongan dalam menyelesaikan tugas.                        |         |
|                                                    |                                                                                                                                                                                            | • Keterampilan sosial                               | • Memahami perasaan rekan kerja.                             |         |
| <i>Adaptability</i><br>(X <sub>2</sub> )           | <i>Adaptability</i> adalah kapasitas seseorang untuk secara efektif mengatur kognisi, perilaku, dan emosi mereka dalam situasi perubahan, kebaruan, dan ketidakpastian.                    | • Frekuensi pengalaman adaptif masa lalu.           | • Frekuensi menghadapi situasi baru dalam pekerjaan.         | Ordinal |
|                                                    |                                                                                                                                                                                            |                                                     | • Menerapkan pengalaman masa lalu untuk menyelesaikan tugas. |         |
|                                                    |                                                                                                                                                                                            | • Minat dalam situasi adaptif.                      | • Ketertarikan bekerja dalam situasi adaptif.                |         |
|                                                    |                                                                                                                                                                                            |                                                     | • Motivasi belajar keterampilan baru dalam situasi adaptif.  |         |
|                                                    |                                                                                                                                                                                            | • Tugas khusus keberhasilan diri untuk beradaptasi, | • Menyelesaikan tugas yang membutuhkan adaptasi.             |         |
|                                                    |                                                                                                                                                                                            |                                                     | • Efektivitas menyelesaikan tugas yang membutuhkan adaptasi. |         |
|                                                    | <i>Employee Engagement</i>                                                                                                                                                                 | • <i>Vigor</i> (Semangat)                           | • Bersemangat dalam bekerja.                                 | Ordinal |

| (1)                            | (2)                                                                                                                                       | (3)                                                                                                                         | (4)                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | (5) |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <i>Employee Engagement</i> (Y) | adalah kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan daya serap. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Dedication</i> (Dedikasi)</li> <li>• <i>Absorption</i> (Penghayatan)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemauan untuk berusaha maksimal dalam pekerjaan.</li> <li>• Perasaan penting terhadap pekerjaan.</li> <li>• Antusias dalam pekerjaan.</li> <li>• Fokus penuh dalam menyelesaikan tugas</li> <li>• Merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja.</li> </ul> |     |

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* dan *adaptability* terhadap *employee engagement* pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya. Adapun teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan studi pendahuluan, mengidentifikasi masalah, serta memperoleh informasi mendalam dari responden (Sugiyono, 2020:195). Wawancara yang dilaksanakan dalam proses pengumpulan data berupa wawancara tidak terstruktur yang dimana pedoman wawancara hanya mencakup garis besar masalah yang akan ditanyakan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi mendalam dari responden, khususnya mengenai permasalahan yang ada pada objek penelitian (Sugiyono, 2020:198).
- b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2020:199). Kuesioner yang digunakan

dalam proses pengumpulan data berbentuk kuesioner tertutup yang dimana pertanyaan yang diberikan kepada responden disediakan dalam bentuk pilihan ganda (Siregar, 2013:21).

#### **3.2.2.1 Jenis dan Sumber Data**

Data dan informasi yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau tempat penelitian dilakukan (Siregar, 2013:16). Dalam penelitian ini, sumber data primer yang digunakan yaitu melalui responden pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dihasilkan atau digunakan oleh pihak lain yang tidak secara langsung terlibat langsung dalam pengolahan data tersebut (Siregar, 2013:16). Dalam penelitian ini, sumber data sekunder yang digunakan yaitu buku, jurnal, artikel dan dokumen-dokumen dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya yang digunakan untuk mendukung dan memperkuat data primer.

#### **3.2.2.2 Populasi Sasaran**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:126). Populasi dipelajari tidak hanya jumlah yang ada pada objek atau subjek, namun dengan seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Populasi yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya yang berjumlah 102 orang.

### 3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2020:127). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel yang diambil dari populasi secara representatif (mewakili), sehingga kesimpulannya dapat diterapkan pada populasi tersebut.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam menentukan ukuran sampel dari populasi yaitu Teknik Slovin (Siregar, 2013:34), dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, penulis mengambil populasi sebanyak 102 orang pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya. Dari populasi tersebut, ditentukan sampel minimal dengan menggunakan formulasi penarikan sampel sebagai berikut.

$$\frac{102}{1 + 102 \times 0,05^2} = 81 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka ukuran sampel minimal untuk penelitian ini yaitu 81 responden. Dengan ukuran sampel, dapat mempersempit

populasi penelitian sehingga proses pengolahan data lebih mudah dan hasil pengujian lebih baik.

Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk memilih sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2020:128). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling *Probability Sampling* yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling* yang dimana dalam pengambilan sampel dilakukan secara acak dari populasi yang tidak homogen dan terstruktur secara proporsional (Sugiyono, 2020).

Data yang diambil secara proporsional dari setiap jabatan dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$N \sum_{n=1}^n = 1 \quad Nn$$

**Tabel 3.2 Tabel Proporsi Sampel Berdasarkan Jabatan**

| Angka Jumlah                              | Jumlah          |
|-------------------------------------------|-----------------|
| $n_1 = \frac{1}{102} \times 81 = 0,794$   | 1 (dibulatkan)  |
| $n_2 = \frac{10}{102} \times 81 = 7,941$  | 8 (dibulatkan)  |
| $n_3 = \frac{14}{102} \times 81 = 11,117$ | 11 (dibulatkan) |
| $n_4 = \frac{38}{102} \times 81 = 30,176$ | 30 (dibulatkan) |
| $n_5 = \frac{39}{102} \times 81 = 30,97$  | 31 (dibulatkan) |

$$n = n_1 + n_2 + n_3 + n_4 + n_5$$

$$n = 1 + 8 + 11 + 30 + 31$$

$$n = 81$$

Keterangan:

n1 = Kepala Kantor

n2 = Kepala Seksi dan Kepala Subbagian

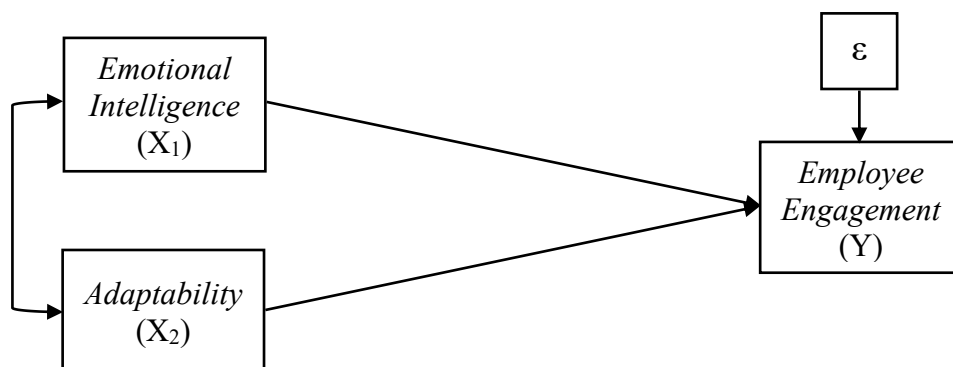
n3 = Fungsional

n4 = *Account Representative*

n5 = Pelaksana

### 3.2.3 Model Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggambarkan suatu hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya dalam bentuk model penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement*, *Adaptability*, dan *Employee Engagement*. Adapun model penelitian tersebut digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.3 Model Penelitian**

Keterangan:

$X_1$  = *Emotional Intelligence*

$X_2$  = *Adaptability*

$Y$  = *Employee Engagement*

$\epsilon$  = Koefisien Residu

### 3.2.4 Teknis Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Adaptability* terhadap *Employee Engagement*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

#### 3.2.4.1 Uji Instrumen Penelitian

##### 3.2.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu proses untuk mengetahui tingkat kemampuan alat ukur dalam mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*) (Siregar, 2013:46). Suatu instrumen dinyatakan valid, apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2020:175-176). Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah *Korelasi Pearson* dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dinyatakan valid, dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak valid.

##### 3.2.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu proses untuk mengetahui tingkat konsistensi pengukuran, apabila dilakukan pengukuran berulang terhadap fenomena yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama (Siregar, 2013:55). Suatu instrumen dinyatakan reliabel, apabila instrumen digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2020:176). Suatu instrumen dinyatakan reliabel, apabila konstruk atau variabel memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Silalahi, 2018:31). Sehingga jika nilai *Cronbach Alpha*  $>$

0,60 maka dinyatakan reliabel, dan jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

#### 3.2.4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan dengan cara meringkas informasi seperti frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangking data. Penilaian jawaban responden dilakukan dengan menggunakan Skala Likert untuk pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap dari pernyataan tersebut menunjukkan pendapat yang bersifat positif atau negatif.

**Tabel 3.3 Formasi Nilai, Notasi & Predikat Setiap Pilihan Jawaban Pada Pernyataan Positif**

| Nilai | Notasi | Predikat            |
|-------|--------|---------------------|
| 5     | SS     | Sangat Setuju       |
| 4     | S      | Setuju              |
| 3     | N      | Netral              |
| 2     | TS     | Tidak Setuju        |
| 1     | STS    | Sangat Tidak Setuju |

**Tabel 3.4 Formasi Nilai, Notasi & Predikat Setiap Pilihan Jawaban Pada Pernyataan Negatif**

| Nilai | Notasi | Predikat            |
|-------|--------|---------------------|
| 5     | STS    | Sangat Tidak Setuju |
| 4     | TS     | Tidak Setuju        |
| 3     | N      | Netral              |
| 2     | S      | Setuju              |
| 1     | SS     | Sangat Setuju       |

Hasil kuesioner dianalisis dengan metode persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah jumlah nilai dari seluruh sub variabel dihitung, maka intervalnya dapat ditentukan dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

#### **3.2.4.3 Pengujian Normalitas Data**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Salah satu syarat dalam analisis jalur adalah data harus berdistribusi normal agar hasil analisis tidak menghasilkan bias. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

#### **3.2.4.4 *Method of Successive Interval* (MSI)**

*Method of Successive Interval* digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Dalam penelitian ini digunakan MSI karena hasil yang diterima pada kuesioner dalam bentuk data ordinal maka harus ditransformasikan menjadi data interval.

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan program *Excel* untuk memudahkan proses transformasi data dari skala ordinal ke skala interval.

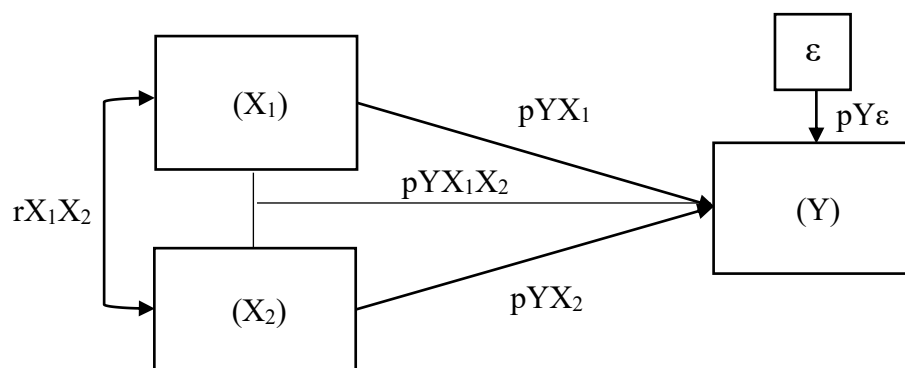
### 3.2.4.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan model perluasan regresi. *Path Analysis* merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat pada regresi berganda yang dimana variabel independen (eksogen) memengaruhi variabel dependen (endogen) baik secara langsung maupun tidak langsung (Sarwono, 2011). Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan program SPSS *for Windows* version 26.

Pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah, yaitu panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari sebuah variabel eksogen (variabel penyebab/X) terhadap sebuah variabel endogen (variabel akibat/Y), dan anak panah dua arah yang menyatakan hubungan korelasional antara variabel eksogen (Riduwan & Kuncoro, 2021:116).

Tahapan dalam menguji analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur.



**Gambar 3.4 Hubungan Struktural X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y**

2. Merumuskan persamaan struktural yaitu  $Y = p_{YX_1} + p_{YX_2} + p_{Y\epsilon}$ .
3. Menghitung koefisien korelasi.
4. Menghitung koefisien jalur.

5. Menghitung koefisien determinasi.

**Tabel 3.5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1 dan X2 Terhadap Y**

| No        | Nama Variabel                                                               | Formula                     |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| <b>1.</b> | <b><i>Emotional Intelligence</i> (X<sub>1</sub>)</b>                        |                             |
|           | a. Pengaruh Langsung X <sub>1</sub> Terhadap Y                              | $(pYX_1)^2$                 |
|           | b. Pengaruh Tidak Langsung X <sub>1</sub> Melalui X <sub>2</sub> Terhadap Y | $(pYX_1) (rX_1X_2) (pYX_2)$ |
|           | <b>Pengaruh X<sub>1</sub> Total Terhadap Y</b>                              | <b>a + b ... (1)</b>        |
| <b>2.</b> | <b><i>Adaptability</i> (X<sub>2</sub>)</b>                                  |                             |
|           | d. Pengaruh Langsung X <sub>2</sub> Terhadap Y                              | $(pYX_2)^2$                 |
|           | e. Pengaruh Tidak Langsung X <sub>2</sub> Melalui X <sub>1</sub> Terhadap Y | $(pYX_2) (rX_2X_1) (pYX_1)$ |
|           | <b>Pengaruh X<sub>2</sub> Total Terhadap Y</b>                              | <b>c + d ... (2)</b>        |
| <b>3.</b> | <b>Total Pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y</b>            | <b>(1) + (2) ... kd</b>     |
| <b>4.</b> | <b>Pengaruh lain yang tidak diteliti</b>                                    | <b>1 – kd = knd</b>         |

6. Menguji kesesuaian model.

Hipotesis:

H<sub>0</sub> : *Emotional intelligence* dan *adaptability* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.

H<sub>a</sub> : *Emotional intelligence* dan *adaptability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.

Dasar pengambilan keputusan:

- Apabila  $P \text{ value} < \alpha = 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya model tersebut layak (sesuai).
- Apabila  $P \text{ value} > \alpha = 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, artinya model tersebut tidak layak (tidak sesuai).

7. Menguji signifikansi koefisien jalur.

Hipotesis:

$H_{a1}$  : *Emotional intelligence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.

$H_{01}$  : *Emotional intelligence* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.

$H_{a2}$  : *Adaptability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.

$H_{02}$  : *Adaptability* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.

Dasar pengambilan keputusan:

- Apabila  $P \text{ value} < \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila  $P \text{ value} > \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

8. Menguji signifikansi koefisien korelasi.

Hipotesis:

$H_a$  : *Emotional intelligence* dan *adaptability* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *employee engagement*.

$H_0$  : *Emotional intelligence* dan *adaptability* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap *employee engagement*.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai probabilitas *Sig.*  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya antar variabel independen memiliki hubungan yang signifikan.
- Jika nilai probabilitas *Sig.*  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya antar variabel independen tidak memiliki hubungan yang signifikan.