

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel pada penelitian ini ada dua, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas ini merupakan variabel yang memiliki pengaruh, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang menjadi sebuah permasalahan serta perlu dituntaskan oleh peneliti. Variabel bebasnya adalah “Kualitas Kehidupan Kerja (X1)” dan “Kepuasan Kerja (X2)” sedangkan variabel terikatnya adalah “Kinerja Pegawai (Y)”.

##### **3.1.2 Unit Analisis dan Tempat Penelitian**

Unit analisis dari penelitian ini adalah pegawai di LLDIKTI Wilayah IV. Adapun tempat penelitian yang berlokasi di kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV tepatnya beralamat di Jl. Phh. Mustofa No.38, Cikutra, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat.

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif ini menggambarkan kondisi nyata tentang variabel yang diteliti yaitu kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Sedangkan penelitian verifikatif adalah cara untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah dibuat, yaitu untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada LLDIKTI Wilayah IV.

Metode penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menginvestigasi sekelompok populasi atau sampel tertentu, data dikumpulkan dengan alat ukur khusus, analisis data bersifat kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan (Sugiyono, 2019).

### 3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian menggunakan desain kausalitas. Jenis penelitian dengan desain kausalitas bersifat sebab akibat. Hubungan sebab dan akibat ini terjadi antara variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dengan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi.

Desain penelitian kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada LLDIKTI Wilayah IV.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan proses yang dilakukan oleh peneliti untuk memaparkan dengan jelas mengenai variabel yang diteliti. Adapun dua jenis variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen. Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja merupakan variabel bebas/independen, sedangkan variabel kinerja merupakan variabel terikat/dependen.

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kualitas kehidupan kerja (X1)</b> “Persepsi pegawai mengenai kondisi kerja baik secara fisik maupun psikologis” (Cascio, 2016)	1. Partisipasi karyawan ( <i>employee participation</i> )	a. Kerjasama dalam tim	Tingkat ketersediaan kesempatan menyampaikan gagasan dalam tim	Interval
		b. Peningkatan kualitas tim	Tingkat kontribusi pegawai dalam peningkatan kualitas tim	Interval
	2. Pengembangan karir ( <i>career development</i> )	a. Pendidikan dan pelatihan pegawai	Tingkat ketersediaan pendidikan/pelatihan kerja untuk pengembangan karir	Interval
		b. Evaluasi kinerja pegawai	Tingkat ketersediaan evaluasi kinerja pegawai	Interval
		c. Promosi	Tingkat peluang adanya pengembangan karir melalui kenaikan jabatan	Interval
	3. Penyelesaian konflik ( <i>conflict resolution</i> )	a. Keterbukaan	Tingkat keterbukaan dalam penyelesaian konflik	Interval
		b. Penyampaian keluhan	Tingkat kemudahan menyampaikan keluhan atau konflik	Interval

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		c. Pertukaran pendapat	Tingkat ketersediaan kesempatan bertukar pendapat dalam menyelesaikan konflik	Interval
	4. Komunikasi ( <i>communication</i> )	a. Komunikasi antar individu	Tingkat kesempatan melakukan komunikasi antar individu secara efektif	Interval
		b. Komunikasi antar tim	Tingkat kesempatan melakukan komunikasi antar tim secara efektif	Interval
		c. Publikasi	Tingkat kelancaran penyampaian informasi antar tingkatan dalam organisasi	Interval
	5. Kesehatan kerja ( <i>wellness</i> )	a. Program perlindungan kesehatan	Tingkat kemudahan mengakses fasilitas perlindungan kesehatan dalam organisasi	Interval
		b. Program kesehatan jasmani	Tingkat kemudahan pelaksanaan program peningkatan kesehatan jasmani dalam organisasi	Interval
		c. Program rekreasi	Tingkat ketersediaan program rekreasi oleh organisasi	Interval
	6. Rasa aman terhadap pekerjaan ( <i>Job security</i> )	a. Keamanan kelangsungan kerja	Tingkat kepastian masa kerja pegawai dan rasa aman dalam bekerja	Interval
		b. Program pensiun	Tingkat kemudahan mendapatkan jaminan program pensiun yang jelas	Interval
	7. Keselamatan lingkungan kerja ( <i>safe environment</i> )	a. Komite keselamatan dan pertolongan gawat darurat	Ketersediaan komite keselamatan dan pertolongan gawat darurat	Interval
		b. Program keselamatan kerja	Tingkat kemudahan mengakses program keselamatan kerja	Interval
	8. Kompensasi yang layak ( <i>equitable compensation</i> )	a. Upah dan tunjangan yang kompetitif	Tingkat kesesuaian antara gaji dan tunjangan yang diterima dengan jabatan dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban	Interval
	9. Kebanggaan ( <i>Pride</i> )	a. Identitas organisasi	Tingkat rasa bangga terhadap identitas organisasi	Interval

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		b. Partisipasi kemasyarakatan	Tingkat keikutsertaan organisasi dalam kegiatan sosial	Interval
		c. Kepedulian lingkungan	Tingkat kepedulian organisasi dalam menjaga lingkungan sekitar organisasi	Interval
		d. Interaksi sosial	Tingkat kemampuan organisasi berinteraksi dengan pihak luar organisasi	Interval

**Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kepuasan kerja (X2)</b> “Perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.” (Robbins & Judge, 2015)	1. Pekerjaan itu sendiri ( <i>work itself</i> )	a. Kesesuaian kemampuan.	Tingkat kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki	Interval
		b. Tanggung jawab.	Tingkat tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya sendiri	Interval
		c. Pekerjaan yang menyenangkan	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya yang menyenangkan	Interval
	2. Gaji ( <i>pay</i> )	a. Pemberian gaji.	Tingkat kepuasan akan gaji yang diberikan	Interval
		b. Kesesuaian gaji dengan beban kerja	Tingkat kesesuaian gaji dengan beban kerja	Interval
	3. Promosi ( <i>promotion</i> )	a. Peluang promosi.	Tingkat peluang untuk dipromosikan	Interval
		b. Kebijakan promosi	Tingkat kepuasan terhadap kebijakan promosi yang berlaku	Interval
	4. Supervisi ( <i>supervision</i> )	a. Instruksi dari atasan	Tingkat kemampuan atasan dalam memberikan instruksi yang jelas dan dapat dimengerti	Interval
		b. Bantuan dari atasan	Tingkat kepedulian atasan dalam memberikan bantuan ketika menghadapi kesulitan kerja	Interval
		c. Pengawasan dari atasan.	Tingkat efektifitas pelaksanaan pengawasan dari atasan	Interval

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	5. Rekan kerja ( <i>coworkwes</i> )	a. Kerjasama tim	Tingkat kemampuan kolaborasi dan koordinasi tim	Interval
		b. Bantuan dari rekan kerja	Tingkat kepedulian rekan kerja dalam memberikan bantuan ketika menghadapi kesulitan kerja	Interval

**Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b> “Catatan mengenai hasil dari fungsi suatu pekerjaan secara spesifik atau suatu kegiatan selama periode tertentu.” (Bernardin & Russell, 2013)	1. Kualitas ( <i>Quality</i> )	a. Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam melakukan pekerjaan.	Interval
		b. Kualitas hasil pekerjaan.	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	Interval
			Tingkat kerapihan hasil pekerjaan	Interval
	2. Kuantitas ( <i>Quantity</i> )	a. Jumlah hasil pekerjaan	Tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan target minimum	Interval
			Tingkat pencapaian hasil kerja diatas target	Interval
	3. Ketepatan Waktu ( <i>Timeliness</i> )	a. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.	Tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	Interval
			Tingkat efektivitas kerja pegawai	Interval
	4. Efektivitas biaya ( <i>Cost effectiveness</i> )	a. Penggunaan anggaran dan sarana	Tingkat kemampuan pegawai dalam memanfaatkan fasilitas dalam organisasi secara optimal	Interval
			Tingkat kesesuaian fasilitas yang diberikan organisasi dalam menunjang pekerjaan pegawai	Interval
	5. Kebutuhan akan pengawasan ( <i>Need for supervision</i> )	a. Kemandirian	Tingkat kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan secara mandiri	Interval

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		b. Ketaatan	Tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan dalam organisasi tanpa membutuhkan pengawasan	Interval
	6. Dampak interpersonal ( <i>Interpersonal impact</i> )	a. Hubungan dengan rekan kerja	Tingkat hubungan sosial antar rekan kerja	Interval
			Tingkat kepercayaan antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval

### 3.4 Sumber Data dan Alat Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

##### 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari narasumber asli atau unit analisis pada penelitian. Informasi yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pihak-pihak terkait yaitu pegawai LLDIKTI Wilayah IV.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui sumber yang telah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, data sekunder diambil dari buku referensi, artikel ilmiah dan publikasi lain yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

##### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan melalui observasi langsung terhadap pegawai pada LLDIKTI Wilayah IV melalui cara berikut:

##### a. Studi Kepustakaan (*library research*)

Studi kepustakaan adalah suatu cara yang mencakup teori-teori ataupun referensi lain yang berhubungan dengan nilai, budaya, serta norma yang ada dalam konteks sosial yang sedang diteliti (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, data dan informasi diperoleh melalui beberapa laporan,

jurnal, buku, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan penyebaran serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden dalam bentuk tertulis (Sugiyono, 2019). Hal ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman mengenai variabel dan informasi terkait keadaan serta harapan yang sebenarnya dirasakan responden.

### **3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah keseluruhan yang mencakup objek atau subjek dengan suatu kualitas dan karakteristik tertentu yang diinginkan peneliti untuk diteliti serta akan dilakukan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai di LLDIKTI Wilayah IV sebanyak 52 pegawai.

#### **3.5.2 Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari jumlah kualitas dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. (Sugiyono, 2019). Dikarenakan jumlah populasi sebatas 52 orang dan kurang dari 100, maka teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 52 orang yang merupakan keseluruhan dari pegawai LLDIKTI Wilayah IV.

#### **3.5.3 Teknik Sampling**

Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampling *non-probability* sampling dengan menggunakan jenis sampling jenuh, dimana jumlah populasi diambil secara keseluruhan sebagai sampel karena jumlahnya yang relatif sedikit. Dengan begitu, populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai pada LLDIKTI Wilayah IV dengan jumlah sebanyak 52 orang pegawai.

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Uji Validitas

Instrumen yang dianggap valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, instrumen tersebut perlu melalui tahap uji validitas. Hasil penelitian diindikasikan valid jika terdapat kemiripan antara data yang diperoleh dari penelitian dan data dari peristiwa nyata. (Sugiyono, 2019). Uji validitas dilakukan untuk menghilangkan pernyataan yang tidak relevan. Uji validitas ini dihitung dengan korelasi *Pearson Product Moment*, rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y
- $\sum x$  = 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 dalam skor distribusi X
- $(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- $n$  = Jumlah responden

Selanjutnya, dilakukanlah pengujian koefisien korelasi dengan membandingkan  $r_{hitung}$  terhadap  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pernyataan dianggap valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$
- b. Pernyataan dianggap tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 orang pegawai di LLDIKTI Wilayah IV dengan menggunakan *software* SPSS 29.0 dan dengan tingkat signifikansi 5% sehingga nilai  $r_{tabel}$  adalah sebesar 0,361.

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Kualitas Kehidupan Kerja)**

No	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	0,501	0,361	Valid
2	0,563	0,361	Valid
3	0,624	0,361	Valid
4	0,535	0,361	Valid
5	0,629	0,361	Valid
6	0,462	0,361	Valid
7	0,457	0,361	Valid
8	0,810	0,361	Valid
9	0,502	0,361	Valid
10	0,552	0,361	Valid
11	0,689	0,361	Valid
12	0,641	0,361	Valid
13	0,434	0,361	Valid
14	0,584	0,361	Valid
15	0,387	0,361	Valid
16	0,520	0,361	Valid
17	0,415	0,361	Valid
18	0,507	0,361	Valid
19	0,476	0,361	Valid
20	0,407	0,361	Valid
21	0,487	0,361	Valid
22	0,527	0,361	Valid
23	0,431	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 29.0 for Windows

**Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)**

No	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	0,545	0,361	Valid
2	0,586	0,361	Valid
3	0,551	0,361	Valid
4	0,589	0,361	Valid
5	0,501	0,361	Valid
6	0,632	0,361	Valid
7	0,666	0,361	Valid
8	0,554	0,361	Valid
9	0,627	0,361	Valid
10	0,518	0,361	Valid

11	0,609	0,361	Valid
12	0,558	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 29.0 for Windows

**Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

No	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	0,552	0,361	Valid
2	0,566	0,361	Valid
3	0,548	0,361	Valid
4	0,621	0,361	Valid
5	0,623	0,361	Valid
6	0,501	0,361	Valid
7	0,514	0,361	Valid
8	0,664	0,361	Valid
9	0,607	0,361	Valid
10	0,527	0,361	Valid
11	0,514	0,361	Valid
12	0,699	0,361	Valid
13	0,541	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 29.0 for Windows

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur dapat dipercaya atau konsisten, dengan kata lain menunjukkan seberapa stabil hasil pengukuran jika pengukuran dilakukan berulang kali terhadap fenomena yang sama. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *alpha cronbach* ( $C\alpha$ ). Apabila koefisien *alpha cronbach* ( $C\alpha$ ) sama dengan atau lebih tinggi dari 0,70 maka instrument penelitian dapat dikatakan cukup reliabel. Berikut merupakan rumus *alpha cronbach* ( $C\alpha$ ):

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

Keterangan:

$C\alpha$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyak butir pertanyaan

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

$\sigma t^2$  = Varians total

Sedangkan rumus variansnya yaitu:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\sigma^2$  = Varians

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum x)^2$  = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Adapun ketentuan dalam keputusan hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

- Pernyataan dinyatakan reliabel jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ )
- Pernyataan dinyatakan tidak reliabel jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ )

**Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja	0,88	0,70	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,81	0,70	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,82	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 29.0 for Windows

### 3.7 Rancangan Analisis Data

Analisis data ini dilakukan setelah seluruh data dari responden terkumpul. Analisis data ini termasuk mengklasifikasikan data berdasarkan jenis dan variabel responden, melakukan tabulasi data berdasarkan variabel dari semua responden, menampilkan informasi untuk setiap variabel penelitian, menghitung untuk menguji hipotesis yang telah dibuat, dan menemukan solusi untuk rumusan masalah.

#### 3.7.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif dilakukan untuk menganalisis data tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Peneliti menggunakan analisis deskriptif untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian ini, yaitu:

- a. Analisis deskriptif kualitas kehidupan kerja (X1).
- b. Analisis deskriptif kepuasan kerja (X2).
- c. Analisis deskriptif kinerja pegawai (Y).

Adapun langkah-langkah untuk pengukuran interpretasi terhadap skor yang diperoleh diadaptasi dari cara hitung yang dikemukakan oleh Azwar (2017) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < [\mu - 1,0 \sigma] \\ \text{Cukup} &= [\mu - 1,0 \sigma] \leq X < [\mu + 1,0 \sigma] \\ \text{Tinggi} &= X \geq [\mu + 1,0 \sigma] \end{aligned}$$

Keterangan:

X = Skor rata-rata empiris

$\mu$  = Mean teoritis

$\sigma$  = Satuan deviasi standar

Berdasarkan pendekatan tersebut maka didapatkan kategorisasi dari masing-masing variabel penelitian yaitu dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 8 Kategorisasi Tingkat Variabel Kualitas Kehidupan Kerja**

Skor Skala			Skor $\sigma$	Skor $\mu$	Interval Skor	Kategori
Min	Maks	Rentang				
23	161	6	23	92	$X < 69$	Rendah
					$69 \leq X < 115$	Cukup
					$X \geq 115$	Tinggi

**Tabel 3. 9 Kategorisasi Tingkat Variabel Kepuasan Kerja**

Skor Skala			Skor $\sigma$	Skor $\mu$	Interval Skor	Kategori
Min	Maks	Rentang				
12	84	6	12	48	$X < 36$	Rendah
					$36 \leq X < 60$	Cukup
					$X \geq 60$	Tinggi

**Tabel 3. 10 Kategorisasi Tingkat Variabel Kinerja Pegawai**

Skor Skala			Skor $\sigma$	Skor $\mu$	Interval Skor	Kategori
Min	Maks	Rentang				
13	91	6	13	52	$X < 39$	Rendah
					$39 \leq X < 65$	Cukup
					$X \geq 65$	Tinggi

### 3.7.2 Analisis Data Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dengan begitu, maka dapat diketahui pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

## 3.8 Teknik Analisis Data

### 3.8.1 Uji Asumsi Normalitas

Dalam analisis regresi ganda, uji normalitas sangat penting. Ini dilakukan untuk mengetahui seberapa normal distribusi data dari masing-masing variabel penelitian. Tidak mungkin menggunakan statistik parametris untuk menguji hipotesis jika data untuk setiap variabel tidak normal. Data yang memiliki nilai ekstrim cenderung tidak memenuhi asumsi normalitas. Tetapi populasi tempat data diambil memiliki distribusi normal jika distribusi data mengikuti sebaran normal. Ini memungkinkan analisis data dengan regresi linier berganda.

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah langkah dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier yang kuat di antara variabel independen (prediktor) yang ada dalam model. Kehadiran multikolinieritas dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi koefisien regresi karena sulit untuk mengidentifikasi pengaruh individual dari masing-masing variabel independen.

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah langkah penting dalam analisis regresi karena memastikan bahwa asumsi varians konstan dari kesalahan term dipenuhi. Dengan menemukan dan mengatasi heteroskedastisitas, kita dapat meningkatkan keandalan dan validitas model regresi yang digunakan.

### 3.8.4 Analisis Korelasi

Setelah semua data dikumpulkan, perhitungan data dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain. Ini dilakukan dengan menganalisis koefisien korelasi. Dengan menggunakan korelasi *Product Moment*, tujuan penelitian adalah untuk mengevaluasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, serta hipotesis hubungan antara dua

variabel dalam kasus di mana datanya adalah rasio atau interval. Berikut ini adalah rumus koefisien korelasi *Product Moment*:

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y
- $\sum x$  = 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 dalam skor distribusi X
- $(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- $n$  = Jumlah responden

Terdapat jenis hubungan variabel positif dan negatif. Apabila terjadi kenaikan (penurunan) X dan diikuti kenaikan (penurunan) Y maka dapat dikatakan bahwa hubungan X dan Y positif. Koefisien korelasi ( $r$ ) merupakan suatu ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y. Nilai dari  $r$  paling kecil -1 dan paling besar 1, yang berarti:

- a. Jika nilai  $r = +1$  atau mendekatinya, maka korelasi kedua variabel bersifat sangat kuat dan positif.
- b. Jika nilai  $r = -1$  atau mendekatinya, maka korelasi kedua variabel bersifat sangat kuat dan negatif.
- c. Jika nilai  $r = 0$  atau mendekatinya, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah.

**Tabel 3. 11 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

### 3.8.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*) dikarenakan jumlah variabel bebas (independen) dalam

penelitian ini lebih dari satu. Analisis regresi dilakukan untuk memprediksi terjadinya perubahan nilai variabel dependen jika nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (Sugiyono, 2019).

### 3.8.6 Uji Hipotesis (Uji f dan Uji t)

Langkah terakhir yang dilakukan dalam analisis data adalah melakukan pengujian hipotesis dimana pengujian ini dilakukan untuk mendapatkan hasil bahwa antara ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ada dalam penelitian.

#### 1. Uji f

Dalam melakukan pengujian hipotesis secara simultan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat menggunakan rumus berikut:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Jika  $F_h$  lebih besar daripada  $F_t$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji signifikan atau dapat diberlakukan untuk semua populasi. Adapun kriteria penolakan hipotesisnya sebagai berikut:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan kebebasan (dk) = (n-k-1).
- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Menurut statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis Pertama

- $H_0: \rho = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- $H_1: \rho \neq 0$  artinya terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## 2. Hipotesis Kedua

- $H_0: \rho = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- $H_1: \rho \neq 0$  artinya terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## 3. Hipotesis Ketiga

- $H_0: \rho = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- $H_1: \rho \neq 0$  artinya terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## 2. Uji t

Dalam melakukan pengujian hipotesis secara parsial maka rumus uji signifikansi korelasi (Uji-T-*student*) yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = distribusi t

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya jumlah sampel dalam penelitian

Dengan kriteria penolakan hipotesis sebagai berikut:

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