

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Variable Penelitian

Objek penelitian ialah sifat maupun nilai yang didasarkan pada individu, barang, maupun aktivitas dengan variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya. Juga membantu peneliti menentukan sumber data penelitian. Jadi objek yang diteliti harus jelas, nyata, dan serta bisa memaparkan data. Berikut objek penelitian dalam penelitian:

1. Variabel yang digunakan peneliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat,
 - a. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau mengubah variabel variabel bebas dalam penelitian ini Budaya Organisasi (X_1) dan *Quality of Work Life* (X_2).
 - b. Variabel terikat (*dependentt variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh vraibel bebas. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Unit analisis pada penelitan yakni karyawan.
3. Lokasi penelitian adalah Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi, berlokasi di Jl. Bhayangkara No.207, Selabatu, Kec. Cikole, Kota Sukabumi, Jawa Barat.

4. Penelitian akan dilakukan antara bulan Juni-Juli 2023.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Dilansir dari variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan”, maka metode yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Dalam penelitian ini akan diperoleh gambaran yang mana berupa ilustrasi mengenai sebab-sebab variabel bebas serta variabel terikat, karena penelitian deskriptif memaparkan ilustrasi yang sistematis serta akurat. Sedangkan penelitian verifikatif mencoba mengumpulkan data secara langsung untuk menguji teori penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2019) metode deskriptif adalah suatu pendekatan yang secara independent menampilkan keadaan atau nilai dari satu atau lebih variabel. Tujuan pendekatan ini adalah untuk memberikan gambaran yang sistematis dan akurat tentang sifat dan hubungan variabel yang diteliti.

Selain itu, metode verifikatif menggunakan bukti untuk menguji hipotesis data yang diperoleh dari penelitian deskriptif dengan menggunakan analisis statistic (Sugiyono, 2019). Selanjutnya nanti dalam penelitian ini akan diuji apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan melalui pengumpulan data dan analisis statistic di Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

3.2.2 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 ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel ialah sesuatu yang berbentuk dari apa saja yang telah di ambil oleh peneliti yang nantinya dipelajari lebih lanjut untuk memperoleh seluruh informasi yang di akhir akan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti hubungannya anta lain:

1. Variabel X1, budaya organisasi yang terdiri dari kemampuan berinovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.
2. Variabel X2, *quality of work life* yang terdiri dari partisipasi karyawan penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, kemandirian kerja, kompensasi yang layak, kebanggaan, dan pengembangan karir
3. Variabel Y, kinerja karyawan terdiri dari kinerja tugas, kinerja kontesktual, dan kinerja adaptif.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Budaya Organisasi (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi (X1) “Kumpulan nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang ada dalam suatu organisasi yang mana menjadi sebuah proses oleh anggota organisasi sebagai pembeda dari organisasi lainnya.” (Robbins & Judge, 2017)	1. Kemampuan berinovasi dan pengambilan risiko	Dorongan berinovasi	Tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai dalam mengembangkan pemikiran kreatif dan inovatif	Ordinal
			Tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai untuk menghargai inovasi yang muncul dari hasil pemikiran setiap individu	Ordinal
		Dorongan dalam mengambil risiko	Tingkat dorongan organisasi terhadap pegawai untuk menanggung risiko pada pekerjaannya	Ordinal
			Tingkat dorongan organisasi terhadap pegawai untuk menemukan pendekatan baru untuk melakukan pekerjaan	Ordinal
	2. Perhatian terhadap detail	Ketelitian organisasi dalam pekerjaan terhadap pegawai	Tingkat ketelitian organisasi dalam memeriksa pekerjaan pegawai	Ordinal
			Tingkat ketelitian organisasi dalam memperhatikan semua pekerjaan yang dilakukan karyawan secara detail	Ordinal
		Pekerjaan yang terinci	Tingkat pemberian tugas yang terinci oleh organisasi	Ordinal
			Tingkat organisasi dalam memperhatikan semua pekerjaan yang dilakukan pegawai secara rinci	Ordinal
	3. Orientasi hasil	Dituntut untuk mencapai hasil	Tingkat tuntutan organisasi terhadap pencapaian target pekerjaan	Ordinal
			Tingkat tuntutan organisasi terhadap hasil kerja yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Dituntut untuk berkualitas	Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk berkualitas	Ordinal
			Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru	Ordinal
	4. Orientasi manusia	Hak dalam berkembang	Tingkat pemberian peluang pengembangan bagi pegawai	Ordinal
			Tingkat pemberian program pelatihan pegawai	Ordinal
			Tingkat keadilan organisasi terhadap pegawai	Ordinal

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

		Memiliki hak yang sama dalam karir	Tingkat pemberian jenjang karir yang jelas untuk pegawai	Ordinal
	5. Orientasi tim	Saling menghargai	Tingkat dukungan organisasi dalam memfasilitasi program toleransi antara pegawai	Ordinal
			Tingkat dukungan organisasi dalam mencegah perilaku diskriminasi	Ordinal
		Kerjasama dengan rekan kerja	Tingkat dukungan organisasi dalam menunjang kekompakan pegawai	Ordinal
			Tingkat dukungan organisasi dalam memfasilitasi pekerjaan secara kolektif	Ordinal
	6. Keagresifan	Tuntutan dalam kecepatan dan ketangkasan	Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien	Ordinal
			Tingkat tuntutan organisasi pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas dengan cepat	Ordinal
	7. Stabilitas	Melakukan pekerjaan sesuai prosedur	Tingkat ekspektasi 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
		Supervisi dalam 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 *Quality of Work Life* (X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Quality of Work Life</i> (X₂) "Perasaan merasa aman, relatifnya mereka (pegawai) merasa puas dan dapat berkembang"	1. Partisipasi karyawan	Keterlibatan dalam Proses Pengembangan	Tingkat pemberian kesempatan pegawai memberikan saran pengembangan organisasi	Ordinal
			Tingkat pemberian kesempatan pegawai mengembangkan ide-ide yang dimilikinya	Ordinal
		Pemberian tugas	Tingkat pemberian tugas yang terarah	Ordinal
			Tingkat pemberian pengarahan sebelum menjalankan tugas	Ordinal

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

sebagai manusia seutuhnya.” (Cascio, 2010)	2. Penyelesaian konflik	Dukungan dalam penyelesaian konflik	Tingkat dukungan organisasi dalam menyelesaikan konflik	Ordinal
			Tingkat dukungan organisasi dalam ketersediaan waktu untuk konflik	Ordinal
	3. Komunikasi	Berpartisipasi aktif dalam rapat kerja	Tingkat ekspektasi pegawai dalam permasalahan pelaksanaan pekerjaan pada saat rapat kerja	Ordinal
			Tingkat ekspektasi pegawai dalam pekerjaan antar pegawai	Ordinal
			Tingkat ekspektasi pegawai dalam mengungkapkan pendapat/idenya dalam rapat kerja	Ordinal
	4. Kesehatan kerja	Keadaan ditempat kerja	Tingkat dukungan organisasi terhadap sarana dan prasarana bagi pegawai	Ordinal
			Tingkat dukungan organisasi terhadap kebersihan lingkungan kerja	Ordinal
	5. Keselamatan kerja	Program keselamatan kerja	Tingkat dukungan organisasi terhadap program keselamatan kerja	Ordinal
			Tingkat dukungan fasilitas yang di sediakan organisasi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sesuai standar	Ordinal
			Tingkat dukungan organisasi dalam penyediaan fasilitas kerja yang aman	Ordinal
	6. Kemanan kerja	Kontrak kerja	Tingkat ekspektasi pegawai dalam sarana kesehatan dan keselamatan kerja sesuai standar	Ordinal
			Tingkat ekspektasi pegawai dalam jaminan yang disediakan	Ordinal
			Tingkat ekspektasi karyawan ketika terjadi kecelakaan dalam bekerja	Ordinal
	7. Kompensasi yang layak	Pemberian jumlah gaji	Tingkat ekspektasi pemberian gaji/upah yang sesuai	Ordinal
Tingkat ekspektasi pemberian gaji yang sama/setara dengan cabang lain			Ordinal	
Pemberian penghargaan		Tingkat ekspektasi pemberian penghargaan yang sesuai	Ordinal	

			Tingkat ekspektasi pemberian penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan	Ordinal
	8. Kebanggaan	Identitas perusahaan	Tingkat dorongan organisasi terhadap pegawai untuk menciptakan rasa bangga terhadap organisasi	Ordinal
			Tingkat dorongan organisasi terhadap pegawai untuk menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi	Ordinal
	9. Pengembangan karir	Kesempatan pemberian pengembangan karir	Tingkat pemberian kesempatan pengembangan diri para pegawai melalui pelatihan	Ordinal
			Tingkat pemberian penilaian kinerja sebagai pengembangan karir	Ordinal
			Tingkat pemberian jenjang karir yang sesuai bagi para pegawai	Ordinal

Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
Kinerja (Y) “Konsep multidimensi yang menjabarkan aspek-aspek perilaku individu dan outcome yang dihasilkan selama bekerja”. Borman & Motowidlo dalam (Motowidlo & Kell, 2013)	1. Kinerja Tugas <i>(Task Performance)</i>	Efisiensi	Tingkat efisiensi waktu karyawan dalam bekerja	Ordinal	
			Tingkat efisiensi karyawan dalam menggunakan sumber daya dalam bekerja	Ordinal	
		Kualitas dan kuantitas dalam bekerja	Tingkat kualitas karyawan dalam memecahkan masalah saat bekerja	Ordinal	
			Tingkat kuantitas hasil kerja karyawan sesuai target yang ditetapkan perusahaan	Ordinal	
	2. Kinerja Kontekstual <i>(Contextual Performance)</i>	Motivasi serta kreativitas dalam bekerja	Tingkat motivasi karyawan dalam bekerja	Ordinal	
			Tingkat reaktivitas karyawan dalam bekerja	Ordinal	
			Tingkat inovasi yang diberikan karyawan saat bekerja	Ordinal	
			Tingkat inisiatif yang diberikan karyawan saat bekerja	Ordinal	
				Tingkat ketaatan karyawan pada saat bekerja	Ordinal

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

3. Kinerja Adaptif <i>(Adaptive Performance)</i>	Ketaatan karyawan	Tingkat ketaatan karyawan terhadap prosedur perusahaan	Ordinal
	Pantang menyerah dalam mencapai tujuan	Tingkat pantang menyerah saat bekerja	Ordinal
		Tingkat usaha karyawan dalam mencapai tujuan organisasi	Ordinal
	Penanganan keadaan darurat	Tingkat penanganan karyawan terhadap keadaan darurat	Ordinal
		Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam situasi darurat	Ordinal
	Menangani stres	Tingkat karyawan menangani stres dalam bekerja	Ordinal
		Tingkat karyawan mengendalikan stres saat bekerja	Ordinal
	Adaptasi	Tingkat adaptasi karyawan dengan iklim kerja yang dinamis	Ordinal
		Tingkat adaptasi karyawan dalam mempelajari dan memanfaatkan teknologi, tugas, dan prosedur baru	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data didefinisikan sebagai subjek dari mana data dapat diperoleh.

Dalam penelitian ini, sumber data yang dikumpulkan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pengumpul data tetapi diakses melalui dokumen atau orang lain disebut data sekunder. Sumber data sekunder dalam penelitian ini termasuk buku, jurnal, artikel, dan sumber informasi lain yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, penelitian dilakukan dengan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Studi lapangan (*Field Research*)

Penelitian data dilakukan dengan pengamatan langsung kepada karyawan Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi menggunakan cara :

a. Wawancara

Pendekatan wawancara sebagai metode pengumpulan data melibatkan dialog langsung antara peneliti dan responden, di mana untuk memperoleh informasi mendalam mengenai pandangan, pengalaman, atau pengetahuan responden terkait topik penelitian.

b. Kuesioner

Serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis, disusun dengan tujuan untuk mengumpulkan jawaban atau informasi dari responden mengenai topik penelitian yang sedang dijalankan, sebagai bahan untuk mengumpulkan data.

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

2. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Eksplorasi terhadap berbagai laporan, referensi, jurnal, buku, dan bahan-bahan lainnya yang relevan, bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis informasi bagi penelitian yang sedang dilakukan.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek. Peneliti nantinya menggunakan kualitas dan karakteristik tertentu sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi dengan jumlah 109 orang karyawan.

3.5.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi, pada penelitian ini terdapat populasi sebanyak 109 karyawan. Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Maka, untuk mempermudah peneliti mengolah data, sampel yang di ambil dihitung menggunakan rumus solvin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 - N_{e^2}}$$

$$n = \frac{109}{109 (0,1)(0,1) + 1} = 52,15 = 52 \text{ Karyawan}$$

Keterangan:

N = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

N^2 = Taraf Signifikan (0,1)

Sampel yang akan digunakan berdasarkan perhitungan di atas adalah sebanyak 52 dan ditambah 10% untuk mengantisipasi kesalahan data. Maka, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 57 karyawan Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019) *probability sampling* merupakan sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 57 orang karyawan Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi dari jumlah total 109 Karyawan

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas mengartikan jika instrumen tersebut bisa dipakai apa yang seharusnya dihitung (Sugiyono, 2019). Instrumen maupun alat ukur bisa dipakai serta dinyatakan valid jika bisa mengungkap data dari variabel yang diamati dengan tepat. Untuk menguji validitas penelitian ini diambil dari angket atau kuisioner yang nantinya dibagikan kepada beberapa responden asli sebagai sampel. Salah satu tujuan dari uji validitas ini adalah untuk menghilangkan pernyataan (item) yang dimaksudkan untuk diduga sebagai alat yang tak relevan.

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

Uji validitas dihitung dengan memakai korelasi *pearson product moment*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber (Arikunto, 2019)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

ΣX = Jumlah skor variabel X

ΣY = Jumlah skor variabel Y

ΣXY = Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

(ΣX^2) = Jumlah kuadrat dari skor distribusi X

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

N = Jumlah Responden (Subjek)

Metode pengujian validitas menghubungkan skor setiap item dengan skor total. Hasil uji validitas berikutnya digunakan untuk menentukan validitas item kuesioner. Selanjutnya, item yang tidak valid diperbaiki atau dihilangkan. Ketentuan berikut merupakan hasil pengujian validitas item:

1. Nilai r dibandingkan dengan r_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

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

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Instrumen maupun alat ukur bisa dipakai serta dinyatakan valid jika bisa mengungkap data dari variabel yang diamati dengan tepat. Untuk menguji validitas menggunakan rumus *alpha cronbach* yang digunakan untuk menguji reliabilitas aitem dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

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

$\sigma^2 t$ = Varians Total

K = Banyak Butir Pertanyaan atau Banyak Soal

Pengujian reliabilitas mempunyai kriteria pengujian ialah jika koefisien alpha cronbach ialah 0,70 maupun lebih tinggi, dan instrumen pengamatan cukup reliabel. Semakin tinggi nilai alpha, makin baik alat ukur yang dipakai. Keputusan pengujian reliabilitas aitem didasarkan seperti berikut:

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

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 3.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

No. Bulir	r_{hitung}	$r_{tabel}5\%$	Keterangan
1	0,529	0,361	Valid
2	0,668	0,361	Valid
3	0,799	0,361	Valid
4	0,781	0,361	Valid
5	0,692	0,361	Valid
6	0,735	0,361	Valid
7	0,838	0,361	Valid
8	0,817	0,361	Valid
9	0,520	0,361	Valid
10	0,563	0,361	Valid
11	0,660	0,361	Valid
12	0,768	0,361	Valid
13	0,691	0,361	Valid
14	0,544	0,361	Valid
15	0,664	0,361	Valid
16	0,667	0,361	Valid
17	0,708	0,361	Valid
18	0,616	0,361	Valid
19	0,709	0,361	Valid
20	0,714	0,361	Valid
21	0,808	0,361	Valid
22	0,788	0,361	Valid
23	0,707	0,361	Valid
24	0,558	0,361	Valid
25	0,385	0,361	Valid
26	0,756	0,361	Valid
27	0,711	0,361	Valid
28	0,802	0,361	Valid

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver.26 for windows

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas *Quality of Work Life* (X2)

No. Bulir	r_{hitung}	$r_{tabel5\%}$	Keterangan
1	0,636	0,361	Valid
2	0,812	0,361	Valid
3	0,691	0,361	Valid
4	0,530	0,361	Valid
5	0,860	0,361	Valid
6	0,787	0,361	Valid
7	0,810	0,361	Valid
8	0,833	0,361	Valid
9	0,866	0,361	Valid
10	0,823	0,361	Valid
11	0,537	0,361	Valid
12	0,638	0,361	Valid
13	0,765	0,361	Valid
14	0,822	0,361	Valid
15	0,598	0,361	Valid
16	0,812	0,361	Valid
17	0,809	0,361	Valid
18	0,712	0,361	Valid
19	0,635	0,361	Valid
20	0,750	0,361	Valid
21	0,868	0,361	Valid
22	0,624	0,361	Valid
23	0,891	0,361	Valid
24	0,796	0,361	Valid
25	0,766	0,361	Valid

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver.26 for windows

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Bulir	r_{hitung}	$r_{tabel5\%}$	Keterangan
1	0,776	0,361	Valid
2	0,818	0,361	Valid
3	0,741	0,361	Valid
4	0,856	0,361	Valid
5	0,837	0,361	Valid
6	0,805	0,361	Valid
7	0,870	0,361	Valid

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

8	0,800	0,361	Valid
9	0,835	0,361	Valid
10	0,848	0,361	Valid
11	0,915	0,361	Valid
12	0,886	0,361	Valid
13	0,815	0,361	Valid
14	0,826	0,361	Valid
15	0,779	0,361	Valid
16	0,857	0,361	Valid
17	0,777	0,361	Valid
18	0,705	0,361	Valid

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver.26 for windows

Tabel 3.7 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	r_{hitung}	$r_{tabel5\%}$	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,757	0,361	Reliabel
<i>Quality of Work Life</i> (X2)	0,761	0,361	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,770	0,361	Reliabel

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesisi

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*, memeriksa kembali kuisioner atau angket yang telah dikumpulkan setelah responden menyelesaikannya untuk memastikan bahwa datanya lengkap.
2. *Coding*, menghitung skor untuk setiap pernyataan kuisioner dengan menggunakan skala likert kategori lima. Untuk menilai jawaban yang

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

positif, skor diberikan pada skala 5-4-3-2-1, sedangkan jawaban yang negatif dinilai pada skala 1-2-3-4-5.

Tabel 3.8 Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat setuju/ sangat sesuai/ selalu	5
Tinggi/ setuju/ sesuai/ sering	4
Sedang/ kurang setuju/ cukup sesuai/ kadang - kadang	3
Rendah/ tidak setuju/ tidak sesuai/ pernah	2
Sangat rendah/ 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 3.9 Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Skor Item					Total
	1	2	3	...	N	
1						
2						
...						
N						

4. Analisis data, dua jenis analisis yang akan dilakukan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.
- a. Analisis deskriptif, yaitu untuk mendeskripsikan skor pada variabel X dan juga pada variabel Y serta kedudukannya dengan prosedur sebagai berikut:

- Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Skor Bulir

JR = Jumlah Responden

- Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum Xi = X_1 + X_2 + x_3 + \dots + X_n$$

Keterangan :

Xi = Jumlah Skor Hasil Angket Variabel X

$X_1 - X_n$ = Jumlah Skor Angket Masing-masing Responden

- Membuat daerah kategori kontinum

Untuk meninjau bagaimana ilustrasi mengenai variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden. Maka penulis membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan ialah rendah, sedang dan tinggi dengan langkah sebagai berikut:

Tinggi : ST x JB x JR

Sedang : SS x JB x JR

Rendah : SR x JB x JR

Keterangan :

ST : Skor Tertinggi

SS : Skor Sedang

SR : Skor Rendah

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{\text{jumlah interval}}$$

- Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor Budaya Organisasi (X1), *Quality of Work Life* (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan ke dalam garis

$$\text{kontinum} \left(\frac{S}{\text{skor maksimal} \times 100\%} \right)$$

Tabel 3.10 Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0% - 20%	Sangat Rendah
2	21% - 40%	Rendah
3	41% - 60%	Sedang
4	61% - 80%	Tinggi
5	81% - 100%	Sangat Tinggi

- b. Analisis verifikatif, dipakai untuk menjawab pertanyaan mengenai permasalahan mengenai dampak variabel X pada variabel Y dengan prosedur memakai MSI (*Method of Successive Interval*).

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya memakai data ordinal namun untuk memproses data dengan statistik parametrik diperlukan data dalam skala interval, jadi diperlukan transformasi data ordinal ke data interval dengan memakai *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir;
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus;

$$P_i = \frac{f}{n}$$

4. Tentukan proporsi kumulatif;
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
7. Tentukan nilai skala (skala value) dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

Scale Value = Nilai Skala

Density at lower limit = Densitas batas bawah

Density at upper limit = Densitas batas atas

Area below upper limit = Daerah di bawah batas atas

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

Area below lower limit = Daerah di bawah batas bawah

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NS_{min}|]$$

Tabel 3.11 Pengubahan Data Ordinal ke Interval

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

Secara teknis dalam mentransformasikan data menjadi data dengan skala interval dapat menggunakan Microsoft Office Excel melalui fitur *Method of Successive Interval (MSI)*.

3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data dikumpulkan, langkah berikutnya adalah menganalisis koefisien korelasi untuk mengetahui bagaimana variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain. Teknik korelasi product moment dapat digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X dan Y. Ini akan membantu menguji hipotesis apakah data dari dua variabel tersebut berbentuk rasio atau interval. Formula koefisien korelasi product moment menurut (Sugiyono, 2019) adalah sebagai berikut:

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

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara X dan Y
X	= Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
Y	= Skor total
ΣX	= Jumlah skor dalam distribusi X
ΣY	= Jumlah skor dalam distribusi Y
ΣXY	= Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y
ΣX^2	= Jumlah kuadrat dari skor distribusi X
ΣY^2	= Jumlah kuadrat dari skor distribusi Y
N	= Jumlah Responden (Subjek)

Terdapat dua tipe keterkaitan pada variabel, yakni keterkaitan positif serta negatif. Keterkaitan pada variabel X serta Y digolongkan menjadi positif ketika peningkatan (penurunan) pada variabel X biasanya diiringi oleh peningkatan (penurunan) pada variabel Y. Untuk mengukur kekuatan korelasi pada X serta Y, dipakai koefisien korelasi I. Rentang nilai dari koefisien korelasi I ialah pada -1 sampai 1 seperti seperti berikut:

- a. Apabila nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel sangat kuat dan berarah positif.

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

- 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 3.12 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,299	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam pengamatan berikut, dipakai teknik pengamatan regresi ganda (*multiple linear regression*). Teknik pengamatan regresi ganda dipakai oleh pengamat untuk memprediksi keadaan variabel dependent (naik maupun turun) ketika dua maupun lebih variabel independent menjadi sebab prediktor dimanipulasi (dinaikkan maupun diturunkan nilainya). Langkah-langkah dalam menjalankan pengamatan regresi berganda diantaranya:

1. Uji Normalitas

Salah satu komponen utama analisis regresi ganda, yang juga dikenal sebagai analisis regresi ganda berganda, adalah pengujian normalitas data. Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data dari masing-masing variabel penelitian adalah normal. Menurut (Sugiyono, 2019) tidak memungkinkan untuk menguji hipotesis dengan statistik parametrik jika data dari setiap variabel tidak

memenuhi asumsi normalitas. Ketidakterpenuhinya asumsi normalitas sering terjadi karena data mengandung nilai ekstrim. Namun, populasi data yang dikumpulkan dianggap normal jika distribusi data mengikuti pola distribusi normal. Ini berarti bahwa analisis dapat dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, juga dikenal sebagai *multiple linear regression*.

2. *Method Successive Interval* (MSI)

Karena skala pengukuran dalam pengumpulan data dihitung dalam skala ordinal, jadi skala tersebut harus diubah ke dalam bentuk skala interval sebab ialah syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan *Method Successive Interval* (MSI). Berikut langkah-langkah menjalankan transformasi data:

- a. Berdasarkan dengan hasil jawaban responden dari setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan dari frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan, menentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.
- e. Hitung scale value (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$f(z) = \frac{1}{\sqrt{2n}} e^{-\frac{1}{2}z^2}$$

Scale Value

$$= \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale Value} + |\text{Scale Value}_{\text{minimum}}| + 1$$

3. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Tujuan penelitian yakni untuk menganalisis dua variabel independent, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan *Quality of Work Life* (X2), serta variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (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:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

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 tertentu

Adapun 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. $\Sigma y = a + b_1 \Sigma X_1 + b_2 \Sigma X_2$
 - b. $\Sigma X_1 Y = a \Sigma X_1 + b_1 \Sigma X_1^2 + b_2 \Sigma X_1 X_2$
 - c. $\Sigma X_2 Y = a \Sigma X_2 + b_1 \Sigma X_1 X_2 + b_2 \Sigma X_2^2$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

- 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:

$$R_y(1,2) = \frac{b_1 \Sigma X_1 y + b_2 \Sigma X_2 y}{\Sigma x^2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

- 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} .

3.7.5 Uji f dan Uji t

Langkah terakhir dari pengamatan data ialah menjalankan pengujian hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis ini ialah untuk menerapkan apakah ada korelasi yang cukup jelas serta bisa dipercaya pada variabel bebas (*independent*) serta variabel terikat (*dependent*). Selain itu, pengujian hipotesis juga menerapkan apakah ada korelasi yang cukup jelas serta bisa dipercaya pada variabel variabel bebas (*independent*) serta variabel terikat (*dependent*).

1. Uji F

Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh antara Budaya Organisasi dan *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

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

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

Jika nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel, maka koefisien korelasi ganda dianggap signifikan dan dapat digunakan untuk semua populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya yaitu:

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk) = (n-k-1)$
2. Jika nilai Fhitung $> F_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
3. Jika nilai Fhitung $< F_{tabel}$, 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 Kinerja Karyawan.
- $H_1: \rho \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

ii. Hipotesis Kedua

- $H_0: \rho = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan.

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

- H1: $\rho \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan.

iii. Hipotesis Ketiga

- H0: $\rho = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan.
- H1: $\rho \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji t

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

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

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

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

r = Koefisien korelasi dari uji independent (kekuatan korelasi)

n = Jumlah anggota sampel

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

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

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.