

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan ilmu manajemen SDM. Obyek penelitian berkaitan dengan karakteristik variabel kualitas kehidupan kerja (X_1), komunikasi organisasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan disiplin kerja (X_4) sebagai variabel independent atau variabel bebas. Sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) merupakan variabel dependent atau variabel terikat.

Subjek penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) yang tersebar pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kota Bandung di jalan Wastukencana no. 2 Bandung, yang mempunyai fungsi : 1) Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang sehat, cerdas, berakhlak, profesional dan berdaya Saing; 2) Mengembangkan perekonomian kota yang berdaya saing dalam menunjang penciptaan lapangan kerja dan pelayanan publik serta meningkatkan peranan swasta dalam pembangunan ekonomi kota; 3) Meningkatkan kesejahteraan sosial dan mengembangkan budaya kota yang tertib, aman, kreatif, berprestasi dalam menunjang kota jasa bermartabat; 4) Menata kota bandung menuju metropolitan terpadu yang berwawasan lingkungan; 5) Meningkatkan kinerja pemerintah kota yang efektif, efisien, akuntabel dan transparan dalam upaya meningkatkan kapasitas pelayanan kota metropolitan; 6) Meningkatkan kapasitas pengelolaan keuangan dan pembiayaan pembangunan kota yang akuntabel dan transparan dalam menunjang sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain dan Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis kedalaman penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian verifikatif. Penelitian verifikatif menurut Arikunto (2010:243) merupakan penelitian yang pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu

Shinta Oktafien, 2014

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dengan menggunakan pendekatan verifikatif, maka akan diketahui keterkaitan antara variabel yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kota Bandung.

Mengingat sifat penelitian ini adalah verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey*.

Menurut Ker Linger dalam Sugiyono (2010:58) bahwa:

Metode *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel.

Sedangkan menurut Masri Singarimbun (1995) dalam Kusnendi (2008:43), *explanatory survey* dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti. Selain itu, dikarenakan penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun yakni di mulai dari bulan Maret 2014 sampai dengan bulan Juli 2014, maka metode pengembangan yang digunakan adalah *cross sectional*. Menurut Husein Umar (2009:45) “Metode *cross sectional* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Uma Sekaran (2010:315) “Penelitian *cross sectional* adalah penelitian di mana data dikumpulkan hanya sekali (yang dilakukan selama periode hari, minggu, atau bulan) untuk menjawab pertanyaan penelitian”.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dioperasionalkan dalam lima variabel utama, kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja

dan kinerja pegawai. Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 3.1. berikut ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kualitas kehidupan kerja berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu (pegawai) dalam mencukupi kebutuhan mereka secara pribadi (suatu kebutuhan untuk kebebasan) selama mereka masih dipekerjakan. (Bernardin and Russell, 1993:520)	Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>) (X_1)	• Tumbuh dan berkembang (<i>growth and development</i>)	• Tingkat pengembangan karir	Ordinal
			• Tingkat keahlian bekerja	Ordinal
			• Tantangan dalam bekerja	Ordinal
		• Partisipasi/ keikutsertaan (<i>participation</i>)	• Kesempatan dalam memberikan gagasan	Ordinal
			• Penerapan metode bekerja yang diberikan pimpinan	Ordinal
			• Kesempatan yang diberikan dalam membuat keputusan	Ordinal
		• Pengaruh lingkungan (<i>physical environment</i>)	• Tingkat kenyamanan di tempat kerja	Ordinal
			• Lingkungan tempat kerja yang menyenangkan	Ordinal
			• Ketegasan organisasi dalam membuat peraturan	Ordinal
		• Supervisi (<i>supervision</i>)	• Kemampuan pimpinan dalam mengendalikan tim kerja	Ordinal
			• Kemampuan pimpinan dalam mengarahkan pekerjaan	Ordinal
			• Kemampuan pimpinan dalam memberi petunjuk kerja	Ordinal
			• Kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan rencana kerja	Ordinal
		• Upah/Gaji dan kesejahteraan (<i>pay and benefits</i>)	• Kesesuaian gaji yang diterima dengan pekerjaan	Ordinal
			• Kesesuaian gaji yang diterima dengan pengalaman bekerja	Ordinal
			• Kesesuaian besarnya tunjangan yang diperoleh	Ordinal
• Kesamaan gaji yang diperoleh di tempat lain	Ordinal			

Konsep	Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		• Faktor sosial (<i>social relevance</i>)	• Tingkat pelatihan yang diberikan	Ordinal
			• Penilaian diri sendiri dalam bekerja	Ordinal
			• Kebutuhan akan tim kerja	Ordinal
		• Penyelarasan fungsi di tempat kerja (<i>workplace integration</i>)	• Kesiapan memberi tahu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			• Rasa solidaritas dengan sesama rekan kerja	Ordinal
			• Tingkat kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
Komunikasi dalam organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu R. Wayne Pace dan Don F. Faules (1976) dalam Deddy Mulyana (2010:31)	Efektifitas Komunikasi Organisasi (X_2)	• Kualitas Media Informasi	• Ketepatan media untuk penyampaian informasi	Ordinal
			• Kemudahan akses informasi melalui media yang tersedia	Ordinal
		• Aksesibilitas Informasi	• Kemudahan dalam menerima informasi	Ordinal
			• Kelengkapan penyampaian informasi dari atasan	Ordinal
			• Kelengkapan penyampaian informasi kepada sesama rekan kerja	Ordinal
			• Kemampuan menyampaikan informasi yang akurat, faktual dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	Ordinal
		• Penyebaran Informasi	• Kemampuan memperoleh informasi sebelum keputusan dibuat	Ordinal
			• Kesiapan melaporkan informasi yang diketahui kepada atasan	Ordinal
			• Kesiapan menyampaikan informasi yang diketahui kepada sesama rekan kerja	Ordinal
		• Beban Informasi	• Kesiapan melaksanakan tugas dari atasan	Ordinal
			• Kesiapan menerima informasi lebih banyak dari atasan	Ordinal
			• Kesiapan menyampaikan informasi lebih banyak kepada sesama rekan kerja	Ordinal

Konsep	Variabel	Indikator	Ukuran	Skala		
		• Ketepatan Pesan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan memahami informasi dari atasan dengan cermat • Ketepatan dalam penerimaan informasi dari atasan • Ketepatan dalam penerimaan informasi dari sesama rekan kerja 	Ordinal		
<p><i>“Job satisfaction is the collection of feelings, beliefs, and thought about how to be have with respect to one’s current job”</i>. Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. George dan Jones (1997:71)</p>	Tingkat Kepuasan Kerja (X ₃)	• Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap prestasi yang sudah diraih • Kepuasan terhadap peluang berinovasi dalam pekerjaan • Kepuasan atas kemandirian dalam bekerja • Kepuasan atas pemanfaatan kemampuan yang dimiliki 	Ordinal		
		• Nilai-Nilai Pekerjaan	• Kepuasan terhadap penghasilan	Ordinal		
			• Kepuasan terhadap pengakuan dari tempat kerja	Ordinal		
			• Kepuasan terhadap jaminan kerja yang tersedia	Ordinal		
			• Kepuasan terhadap layanan kesehatan dan sosial	Ordinal		
		• Pengaruh Sosial	• Kepuasan terhadap kebijakan di tempat kerja	Ordinal		
			• Kepuasan terhadap rekan kerja	Ordinal		
			• Kepuasan terhadap tim kerja dalam tugas khusus	Ordinal		
		• Situasi Kerja	• Kepuasan atas wewenang di tempat kerja	Ordinal		
			• Kepuasan terhadap hubungan kerja dengan atasan	Ordinal		
			• Kepuasan terhadap kondisi kerja	Ordinal		
			• Kepuasan terhadap keberagaman tugas	Ordinal		
		Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar	Tingkat Disiplin Kerja (X ₄)	• Kehadiran	• Tingkat kehadiran tepat waktu	Ordinal
					• Tingkat ketepatan waktu pulang	Ordinal
					• Tingkat kesadaran mengenai pentingnya kehadiran	Ordinal
				• Ketaatan	• Tingkat ketaatan pada	Ordinal

Shinta Oktafien, 2014

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

Konsep	Variabel	Indikator	Ukuran	Skala		
mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal Rivai (2009:925)		pada Peraturan	peraturan dan tata tertib yang ada			
			• Tingkat kepatuhan terhadap instruksi atasan	Ordinal		
			• Tingkat kemauan bekerja sesuai dengan tata cara yang telah ditentukan	Ordinal		
			• Tingkat kemauan menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan aturan yang berlaku	Ordinal		
		• Ketaatan pada Standar Kerja	• Tingkat kemauan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	Ordinal		
			• Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar hasil yang telah ditetapkan	Ordinal		
		• Tingkat Kewaspadaan	• Tingkat kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja	Ordinal		
			• Tingkat kesediaan menjaga dan merawat peralatan kerja	Ordinal		
			• Tingkat pemakaian peralatan kerja secara efektif dan efisien	Ordinal		
		• Bekerja Etis	• Tingkat kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan	Ordinal		
			• Tingkat kesadaran akan rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di antara sesama rekan kerja	Ordinal		
		Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (<i>output</i>) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Tingkat Kinerja Pegawai (Y)	• Kualitas Pekerjaan	• Ketepatan dalam melaksanakan tugas	Ordinal
					• Ketelitian dalam melaksanakan tugas	Ordinal
					• Kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
• Keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal					
• Kesediaan memberikan pelayanan	Ordinal					
• Kejujuran	• Tidak memanipulasi laporan pekerjaan yang dihasilkan			Ordinal		
	• Bertanggungjawab terhadap setiap tindakan dan perilaku yang dihasilkan dalam pekerjaan			Ordinal		
• Inisiatif	• Menghasilkan gagasan baru dalam pekerjaan yang			Ordinal		

Konsep	Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
(Mangkunegara, 2010:9)			menjadi kewajibannya	
			• Kesiapan dan kemauan untuk menyampaikan ide, gagasan baru kepada sesama rekan kerja tanpa arahan dari atasan	Ordinal
			• Kesiapan menerima pendapat atau saran dari rekan kerja atas ide, gagasan baru yang disampaikan	Ordinal
		• Kehadiran	• Kehadiran dalam setiap kegiatan program kerja	Ordinal
			• Ketaatan untuk hadir sesuai ketentuan	Ordinal
		• Sikap	• Kemampuan dalam menerima, melaksanakan dan mempertanggung jawabkan tugas yang diemban	Ordinal
		• Kerja sama	• Kemampuan bekerja sama dalam tim kerja	Ordinal
		• Keandalan	• Kecepatan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
			• Keterampilan yang dikuasai sesuai dengan tupoksi pekerjaan	Ordinal
		• Pengetahuan tentang Pekerjaan	• Kemampuan menangani setiap pekerjaan	Ordinal
			• Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan	Ordinal
		• Tanggung Jawab	• Bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan yang dihasilkan	Ordinal
• Pemanfaatan Waktu Kerja	• Mengoptimalkan waktu yang diberikan dalam pekerjaan	Ordinal		

Sumber: Diolah dari Berbagai Sumber

3.2.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum Pemerintah Kota Bandung, beserta data masing-masing variabel atau sub variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Hermawan (2006:168) menyatakan data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atas tujuan penelitian yang dilakukan dalam

Shinta Oktafien, 2014

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

penelitian eksploratif, deskriptif, ataupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei. Sedangkan data sekunder adalah struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain, masing-masing diuraikan sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu angket atau kuesioner terhadap pimpinan dan pegawai yang tersebar pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.
2. Data sekunder, yaitu wawancara dan dokumen tentang Pemerintah Kota Bandung yang berkaitan dengan penelitian ini, serta berbagai sumber pendukung lainnya.

3.2.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:72) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Jadi populasi bukan hanya orang saja, tetapi juga benda-benda alam, gejala, peristiwa, situasi dan kondisi. Populasi juga bukan hanya jumlah yang ada pada objek/subjek itu, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu..

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil daerah (PNSD) di lingkungan Pemerintah Kota Bandung dengan jumlah populasi sebanyak 21.444 pegawai. Dalam hal ini Pemerintah Kota Bandung terdiri dari 63 SKPD/ Unit Kerja dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) di Lingkungan
Pemerintah Kota Bandung Tahun 2013

No.	SKPD/ Unit Kerja	Jumlah
1.	Sekretariat Daerah	1
	Asisten Pemerintah	7
	Bagian Pemerintahan Umum	18
	Bagian Hukum dan HAM	32
	Bagian Organisasi dan Pembangunan Aparatur Daerah	19
	Bagian Kerjasama Daerah	11

No.	SKPD/ Unit Kerja	Jumlah
	Asisten Administrasi Perekonomian dan Pembangunan	5
	Bagian Pembangunan dan SDA	23
	Bagian Perekonomian	23
	Bagian Kesra dan Kemasyarakatan	32
	Asisten Administrasi Umum	8
	Bagian Umum dan Perlengkapan	93
	Bagian Tata Usaha Setda	81
	Staf Ahli Walikota	5
	Sub Jumlah Setda	358
2.	Sekretariat DPRD	94
3.	Inspektorat	84
4.	Badan Kepegawaian Daerah	95
5.	Badan Kesbang dan Pemberdayaan Masyarakat	73
6.	Badan Pelayanan Perijinan Terpadu	136
7.	Badan Pemberdayaan Perempuan & KB	85
8.	Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup	60
9.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	88
10.	Dinas Bina Marga & Pengairan	447
11.	Dinas Kebudayaan & Pariwisata	54
12.	Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil	112
13.	Dinas Kesehatan	1.262
14.	Dinas Komunikasi & Informatika	51
15.	Dinas Koperasi & UKM Perindag	113
16.	Dinas Pelayanan Pajak	388
17.	Dinas Pemakaman dan Pertamanan	291
18.	Dinas Pemuda & Olahraga	92
19.	Dinas Pencegahan & Penanggulangan Kebakaran	184
20.	Dinas Pendidikan	13.600
21.	Dinas Pengelolaan Keuangan & Aset Daerah	114
22.	Dinas Perhubungan	453
23.	Dinas Pertanian & Ketahanan Pangan	110
24.	Dinas Sosial	41
25.	Dinas Tata Ruang & Cipta Karya	281
26.	Dinas Tenaga Kerja	96
27.	Satuan Polisi Pamong Praja	345
28.	Rumah Sakit Khusus Gigi & Mulut	93
29.	Rumah Sakit Khusus Ibu & Anak	166
30.	Rumah Sakit Umum Daerah	338
31.	Kantor Perpustakaan & Arsip Daerah	29
32.	Kecamatan Andir	64
33.	Kecamatan Antapani	51
34.	Kecamatan Arcamanik	42
35.	Kecamatan Astana Anyar	63

No.	SKPD/ Unit Kerja	Jumlah
36.	Kecamatan Babakan Ciparay	63
37.	Kecamatan Bandung Kidul	48
38.	Kecamatan Bandung Kulon	79
39.	Kecamatan Bandung Wetan	39
40.	Kecamatan Batununggal	70
41.	Kecamatan Bojongloa Kaler	54
42.	Kecamatan Bojongloa Kidul	66
43.	Kecamatan Buahbatu	55
44.	Kecamatan Cibeunying Kaler	53
45.	Kecamatan Cibeunying Kidul	59
46.	Kecamatan Cibiru	57
47.	Kecamatan Cicendo	66
48.	Kecamatan Cidadap	45
49.	Kecamatan Cinambo	52
50.	Kecamatan Coblong	59
51.	Kecamatan Gedebage	46
52.	Kecamatan Kiaracondong	57
53.	Kecamatan Lengkong	66
54.	Kecamatan Mandalajati	45
55.	Kecamatan Panyileukan	56
56.	Kecamatan Rancasari	53
57.	Kecamatan Regol	72
58.	Kecamatan Sukajadi	53
59.	Kecamatan Sukasari	51
60.	Kecamatan Sumur Bandung	49
61.	Kecamatan Ujungberung	63
62.	Komisi Pemilihan Umum	10
63.	PDAM Tirtawening	5
TOTAL		21.444

Sumber: Laporan Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung Tahun 2013

2. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang diteliti baik berupa orang maupun bukan orang. Ukuran sampel merupakan sekumpulan anggota dalam sampel yang karakteristiknya diteliti. Keterwakilan populasi adalah karakteristik terpenting, hal ini sesuai dengan pernyataan Sugiyono (2010:73):

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan

untuk populasi. Untuk itu sampel dari populasi harus benar-benar mewakili.

Adapun rumus yang digunakan untuk mendapatkan ukuran sampel minimal, digunakan pendapat Slovin dalam Husein Umar (2009:141) dengan taraf kesalahan 5 % sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : ukuran sampel
N : ukuran populasi
e : taraf kesalahan

Perhitungan sampel:

$$n = \frac{21.444}{1 + 21.444(0,05)^2}$$

$$n = \frac{21.444}{1 + 21.444(0,0025)}$$

$$n = \frac{21.444}{1 + 53,61}$$

$$n = \frac{21.444}{54,61}$$

n = 392,68 dibulatkan menjadi 393 sampel

Berdasarkan hasil perhitungan sampel, diperoleh unit analisis sebesar 393 sampel. Selanjutnya, 393 pegawai tersebut didistribusikan secara proporsional ke tiap SKPD/ Unit Kerja dengan menggunakan ukuran proporsional random, yang rumusnya sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan:

ni : besarnya sampel stratum ke-i
Ni : besarnya populasi stratum ke-i
N : besarnya populasi keseluruhan
n : besarnya sampel dalam populasi

Tabel 3.3
Jumlah Sampel Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) Berdasarkan SKPD/Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung

No.	SKPD/ Unit Kerja	Jumlah	Jumlah Sampel/Unit
-----	------------------	--------	--------------------

No.	SKPD/ Unit Kerja	Jumlah	Jumlah Sampel/Unit
1.	Sekretariat Daerah	358	7
2.	Sekretariat DPRD	94	2
3.	Inspektorat	84	2
4.	Badan Kepegawaian Daerah	95	2
5.	Badan Kesbang dan Pemberdayaan Masyarakat	73	1
6.	Badan Pelayanan Perijinan Terpadu	136	3
7.	Badan Pemberdayaan Perempuan & KB	85	2
8.	Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup	60	1
9.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	88	2
10.	Dinas Bina Marga & Pengairan	447	8
11.	Dinas Kebudayaan & Pariwisata	54	1
12.	Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil	112	2
13.	Dinas Kesehatan	1.262	23
14.	Dinas Komunikasi & Informatika	51	1
15.	Dinas Koperasi & UKM Perindag	113	3
16.	Dinas Pelayanan Pajak	388	7
17.	Dinas Pemakaman dan Pertamanan	291	5
18.	Dinas Pemuda & Olahraga	92	2
19.	Dinas Pencegahan & Penanggulangan Kebakaran	184	3
20.	Dinas Pendidikan	13.600	249
21.	Dinas Pengelolaan Keuangan & Aset Daerah	114	2
22.	Dinas Perhubungan	453	8
23.	Dinas Pertanian & Ketahanan Pangan	110	2
24.	Dinas Sosial	41	1
25.	Dinas Tata Ruang & Cipta Karya	281	5
26.	Dinas Tenaga Kerja	96	2
27.	Satuan Polisi Pamong Praja	345	6
28.	Rumah Sakit Khusus Gigi & Mulut	93	2
29.	Rumah Sakit Khusus Ibu & Anak	166	3
30.	Rumah Sakit Umum Daerah	338	6
31.	Kantor Perpustakaan & Arsip Daerah	29	-
32.	Kecamatan Andir	64	1
33.	Kecamatan Antapani	51	1
34.	Kecamatan Arcamanik	42	1
35.	Kecamatan Astana Anyar	63	1
36.	Kecamatan Babakan Ciparay	63	1
37.	Kecamatan Bandung Kidul	48	1
38.	Kecamatan Bandung Kulon	79	1
39.	Kecamatan Bandung Wetan	39	1
40.	Kecamatan Batununggal	70	1
41.	Kecamatan Bojongloa Kaler	54	1
42.	Kecamatan Bojongloa Kidul	66	1
43.	Kecamatan Buahbatu	55	1

Shinta Oktafien, 2014

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

No.	SKPD/ Unit Kerja	Jumlah	Jumlah Sampel/Unit
44.	Kecamatan Cibeunying Kaler	53	1
45.	Kecamatan Cibeunying Kidul	59	1
46.	Kecamatan Cibiru	57	1
47.	Kecamatan Cicendo	66	1
48.	Kecamatan Cidadap	45	1
49.	Kecamatan Cinambo	52	1
50.	Kecamatan Coblong	59	1
51.	Kecamatan Gedebage	46	1
52.	Kecamatan Kiaracondong	57	1
53.	Kecamatan Lengkong	66	1
54.	Kecamatan Mandalajati	45	1
55.	Kecamatan Panyileukan	56	1
56.	Kecamatan Rancasari	53	1
57.	Kecamatan Regol	72	1
58.	Kecamatan Sukajadi	53	1
59.	Kecamatan Sukasari	51	1
60.	Kecamatan Sumur Bandung	49	1
61.	Kecamatan Ujungberung	63	1
62.	Komisi Pemilihan Umum	10	-
63.	PDAM Tirtawening	5	-
TOTAL		21.444	393

Sumber: Laporan Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung Tahun 2013

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Menurut Suharsimi Arikunto (2002:110) teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara *Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Proportionate random sampling*. Selanjutnya sampel dipilih secara acak untuk masing-masing subpopulasi.

3.2.5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Shinta Oktafien, 2014

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

Untuk mendalami informasi dan menganalisis data yang berhubungan dengan masalah dan variabel yang diteliti maka penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Penyebaran angket atau kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada PNSD yang tersebar pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.
- b. Wawancara, dilakukan untuk mengetahui data tentang karakteristik umum dan keperluan tambahan data lainnya berkenaan dengan variabel penelitian, yang berhubungan dengan Pemerintah Kota Bandung. Wawancara dilaksanakan dengan pimpinan/kepala badan dan beberapa pegawai di SKPD/Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.
- c. Studi Dokumentasi, dilakukan untuk mengumpulkan data kepustakaan dan data yang didokumentasikan oleh organisasi. Data dokumen organisasi antara lain profil, data jumlah kepegawaian, presensi pegawai, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kota Bandung, dan data pendukung lainnya yang dibutuhkan selama berlangsungnya penelitian.

Selain itu penelitian ini juga menggunakan Studi Kepustakaan, yaitu usaha untuk menggunakan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel-variabel yang diteliti. Dengan cara mengumpulkan dan mempelajari literatur-literatur atau buku-buku yang berhubungan dengan obyek yang diteliti, sebagai perbandingan antara teori dan praktek yang dijalankan organisasi.

2. Alat Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa angket (*kuesioner*), wawancara dan dokumentasi. Angket (*kuesioner*) merupakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Angket disusun berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian, yaitu angket untuk mengungkapkan data mengenai kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja serta kinerja pegawai di

lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Data yang diperoleh dari penyebaran angket berbentuk ordinal. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu:

- a. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan untuk mengecek kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
- b. Tabulasi data. Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: a) Memberi skor pada setiap item; b) Menjumlahkan skor pada setiap item; dan c) Menyusun rangking skor pada setiap variabel penelitian.
- c. Menganalisis data yaitu proses pengolahan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.

3.2.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan perlu diuji terlebih dahulu. Cooper dan Schindler (2001:210) berpendapat bahwa suatu instrumen dikatakan baik apabila instrumen tersebut memiliki tiga persyaratan utama, yaitu: a) valid atau sah; b) reliabel atau andal; dan c) praktis. Oleh karena pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas atas kuesioner yang disebarkan sebanyak 393 sampel yang diambil dari keseluruhan populasi.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168). Menurut Aaker (2004:762) "*Validity is the ability of a measurement instrumen to measure what it is supposed measure*". Secara umum dapat diartikan bahwa suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang memiliki validitas yang rendah. Adapun rumus yang digunakan adalah rumus Korelasi *Product Moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

(Arikunto, 2010:146)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi pearson antara item instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan
 X = Skor item instrumen yang akan digunakan
 Y = Skor semua item instrumen dalam variabel tersebut
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y
 n = Jumlah responden dalam uji coba instrumen

Keputusan pengujian validitas item instrumen, adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Saefuddin Azhar (Kusnendi, 2008:96) menyatakan bahwa untuk menentukan item mana yang memiliki validitas yang memadai, para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid atau tidaknya sebuah item. Pengujian validitas item instrumen penelitian dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution for windows versi 19*. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil seperti disajikan dalam tabel berikut ini.

A. Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
1.	Tingkat kesempatan yang diberikan organisasi dalam pengembangan karir	0,366	0,300	Valid
2.	Tingkat keahlian dalam bekerja	0,426	0,300	Valid
3.	Tingkat kemampuan dalam menghadapi tantangan pekerjaan	0,458	0,300	Valid

Shinta Oktafien, 2014

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
4.	Tingkat kesempatan dalam memberikan gagasan	0,499	0,300	Valid
5.	Tingkat penerapan metode bekerja yang diberikan pimpinan	0,567	0,300	Valid
6.	Tingkat kesempatan yang diberikan dalam membuat keputusan	0,441	0,300	Valid
7.	Tingkat kenyamanan di tempat kerja	0,569	0,300	Valid
8.	Tingkat lingkungan tempat kerja yang menyenangkan	0,509	0,300	Valid
9.	Tingkat ketegasan organisasi dalam membuat peraturan	0,476	0,300	Valid
10.	Tingkat kemampuan pimpinan dalam mengendalikan tim kerja	0,464	0,300	Valid
11.	Tingkat kemampuan pimpinan dalam mengarahkan pekerjaan	0,453	0,300	Valid
12.	Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberi petunjuk kerja	0,396	0,300	Valid
13.	Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan rencana kerja	0,409	0,300	Valid
14.	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima dengan pekerjaan	0,566	0,300	Valid
15.	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima dengan pengalaman bekerja	0,560	0,300	Valid
16.	Tingkat kesesuaian besarnya tunjangan yang diperoleh	0,469	0,300	Valid
17.	Tingkat kesamaan gaji yang diperoleh di tempat lain	0,466	0,300	Valid
18.	Tingkat pelatihan yang diberikan	0,415	0,300	Valid
19.	Tingkat kemampuan penilaian diri sendiri dalam bekerja	0,324	0,300	Valid
20.	Tingkat kebutuhan akan tim kerja	0,354	0,300	Valid
21.	Tingkat kesediaan memberi tahu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,330	0,300	Valid
22.	Tingkat rasa solidaritas dengan sesama rekan kerja	0,406	0,300	Valid
23.	Tingkat kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan	0,323	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 19.

B. Komunikasi Organisasi

Shinta Oktafien, 2014

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Komunikasi Organisasi

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
1.	Menggunakan media yang tepat dalam penyampaian informasi	0,472	0,300	Valid
2.	Mudah mengakses informasi melalui media yang tersedia	0,540	0,300	Valid
3.	Mudah dalam menerima informasi	0,586	0,300	Valid
4.	Mendapatkan informasi yang lengkap dari atasan	0,594	0,300	Valid
5.	Menyampaikan informasi yang lengkap kepada sesama rekan kerja	0,499	0,300	Valid
6.	Mampu menyampaikan informasi yang akurat, faktual dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	0,491	0,300	Valid
7.	Mampu memperoleh informasi sebelum keputusan dibuat	0,494	0,300	Valid
8.	Bersedia melaporkan informasi yang diketahui kepada atasan	0,389	0,300	Valid
9.	Bersedia menyampaikan informasi yang diketahui kepada sesama rekan kerja	0,484	0,300	Valid
10.	Bersedia melaksanakan tugas dari atasan	0,457	0,300	Valid
11.	Bersedia menerima informasi lebih banyak dari atasan	0,528	0,300	Valid
12.	Bersedia menyampaikan informasi lebih banyak kepada sesama rekan kerja	0,477	0,300	Valid
13.	Cermat dalam memahami informasi dari atasan	0,522	0,300	Valid
14.	Menerima informasi yang tepat dari atasan	0,459	0,300	Valid
15.	Menerima informasi yang tepat dari sesama rekan kerja	0,527	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 19.

C. Kepuasan Kerja

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
1.	Tingkat kepuasan terhadap prestasi yang sudah diraih	0,374	0,300	Valid

Shinta Oktafien, 2014

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
2.	Tingkat kepuasan terhadap peluang berinovasi dalam pekerjaan	0,577	0,300	Valid
3.	Tingkat kepuasan atas kemandirian dalam bekerja	0,577	0,300	Valid
4.	Tingkat kepuasan atas pemanfaatan kemampuan yang dimiliki	0,545	0,300	Valid
5.	Tingkat kepuasan terhadap penghasilan yang diterima	0,660	0,300	Valid
6.	Tingkat kepuasan terhadap pengakuan dari tempat kerja	0,587	0,300	Valid
7.	Tingkat kepuasan terhadap jaminan kerja yang tersedia	0,688	0,300	Valid
8.	Tingkat kepuasan terhadap layanan kesehatan dan sosial	0,611	0,300	Valid
9.	Tingkat kepuasan terhadap kebijakan di tempat kerja	0,638	0,300	Valid
10.	Tingkat kepuasan terhadap rekan kerja	0,538	0,300	Valid
11.	Tingkat kepuasan terhadap tim kerja dalam tugas khusus	0,471	0,300	Valid
12.	Tingkat kepuasan atas wewenang di tempat kerja	0,530	0,300	Valid
13.	Tingkat kepuasan terhadap hubungan kerja dengan atasan	0,312	0,300	Valid
14.	Tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja	0,452	0,300	Valid
15.	Tingkat kepuasan terhadap keberagaman tugas	0,449	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 19.

D. Disiplin Kerja

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
1.	Tingkat kehadiran tepat waktu dalam bekerja	0,489	0,300	Valid
2.	Tingkat ketaatan pulang bekerja dengan tepat waktu	0,596	0,300	Valid
3.	Tingkat kesadaran mengenai pentingnya kehadiran	0,546	0,300	Valid
4.	Tingkat ketaatan pada peraturan dan tata	0,589	0,300	Valid

Shinta Oktafien, 2014

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
	tertib yang ada			
5.	Tingkat kepatuhan terhadap instruksi atasan	0,565	0,300	Valid
6.	Tingkat kemauan bekerja sesuai dengan tata cara yang telah ditentukan	0,504	0,300	Valid
7.	Tingkat kemauan menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0,493	0,300	Valid
8.	Tingkat kemauan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	0,578	0,300	Valid
9.	Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar hasil yang telah ditetapkan	0,529	0,300	Valid
10.	Tingkat kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja	0,503	0,300	Valid
11.	Tingkat kesediaan menjaga dan merawat peralatan kerja	0,506	0,300	Valid
12.	Tingkat pemakaian peralatan kerja secara efektif dan efisien	0,495	0,300	Valid
13.	Tingkat kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan	0,405	0,300	Valid
14.	Tingkat kesadaran akan rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di antara sesama rekan kerja	0,454	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 19.

E. Kinerja Pegawai

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
1.	Tingkat ketepatan dalam melaksanakan tugas	0,400	0,300	Valid
2.	Tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas	0,539	0,300	Valid
3.	Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,527	0,300	Valid
4.	Tingkat keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,493	0,300	Valid
5.	Tingkat kesediaan memberikan pelayanan	0,394	0,300	Valid

Shinta Oktafien, 2014

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
6.	Tingkat keakuratan laporan pekerjaan yang dihasilkan dengan fakta dan data yang sebenarnya	0,508	0,300	Valid
7.	Tingkat kesediaan bertanggungjawab terhadap setiap tindakan dan perilaku yang dihasilkan dalam pekerjaan	0,510	0,300	Valid
8.	Tingkat kemampuan menghasilkan gagasan baru dalam pekerjaan	0,518	0,300	Valid
9.	Tingkat kesediaan dan kemauan untuk menyampaikan ide, gagasan baru kepada sesama rekan kerja tanpa arahan dari atasan	0,403	0,300	Valid
10.	Tingkat kesediaan menerima pendapat atau saran dari rekan kerja atas ide, gagasan baru yang disampaikan	0,463	0,300	Valid
11.	Tingkat kehadiran dalam setiap kegiatan program kerja	0,485	0,300	Valid
12.	Tingkat ketaatan untuk hadir sesuai ketentuan	0,542	0,300	Valid
13.	Tingkat kemampuan dalam menerima, melaksanakan, dan mempertanggungjawabkan tugas yang diemban	0,474	0,300	Valid
14.	Tingkat kemampuan untuk bekerja sama dalam tim kerja	0,424	0,300	Valid
15.	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas	0,514	0,300	Valid
16.	Tingkat keterampilan yang dikuasai sesuai dengan tupoksi pekerjaan	0,445	0,300	Valid
17.	Tingkat kemampuan menangani setiap pekerjaan	0,484	0,300	Valid
18.	Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan	0,451	0,300	Valid
19.	Tingkat kesediaan untuk bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan yang dihasilkan	0,527	0,300	Valid
20.	Tingkat kemampuan dalam mengoptimalkan waktu yang diberikan dalam mengemban pekerjaan	0,423	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 19.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Arikunto, 2010:145). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dalam dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dengan rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (Husein Umar, 2009:146), yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyak butir pertanyaan
 σ_t^2 = Varians total
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

Jumlah varians butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varians tiap butir, kemudian dijumlahkan seperti yang dipaparkan oleh Husein Umar (2009:147) berikut ini:

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Kriteria pengambilan keputusan untuk reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliabel jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak reliabel jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Hair, Anderson, Tatham dan Black (Kusnendi, 2008:96) menyatakan bahwa dalam statistik *alpha croncbach*, suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *alpha croncbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Perhitungan reliabilitas item instrumen dilakukan dengan

bantuan program SPSS 19. for window. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil seperti disajikan dalam Tabel berikut ini.

Tabel 3.9
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	Batas Minimum	Keterangan
1.	Kualitas Kehidupan Kerja	0,817	0,700	Reliabel
2.	Komunikasi Organisasi	0,784	0,700	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,818	0,700	Reliabel
4.	Disiplin Kerja	0,785	0,700	Reliabel
5.	Kinerja Pegawai	0,817	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 19.0

Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel, maka variabel yang diuji semuanya dapat dikatakan reliabel.

3.2.7. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan jenis analisis, yaitu: analisis verifikatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik bagi data yang bersifat kuantitatif. Analisis verifikatif menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel yang diteliti. Dengan menggunakan metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komperhensif. Setiap pernyataan dari angket terdiri dari 5 kategori.

Tabel 3.10
Skor Tiap Item Pertanyaan

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/Sangat Memuaskan/Sangat Sesuai/Sangat Tepat/Sangat Tinggi	5
Setuju/Memuaskan/Sesuai/Tepat/Tinggi	4
Ragu-ragu/Meragukan	3
Tidak Setuju/Tidak Memuaskan/Tidak Sesuai/Tidak Tepat/Rendah	2
Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Memuaskan	1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 19.

3.2.7.1. Analisis Verifikatif Variabel Penelitian

1. Uji Normalitas

Shinta Oktafien, 2014

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

Suliyanto (2011:71) mengemukakan bahwa uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Dalam uji normalitas data, penulis menggunakan Kolmogorov Smirnov. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 5% atau 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikan di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

2. Uji Homogenitas

Suliyanto (2011:95) mengemukakan bahwa uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Pada analisis regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa alat regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variansi yang sama. Jika dua kelompok data atau lebih mempunyai variansi yang sama besarnya, maka uji homogenitas tidak perlu dilakukan lagi karena datanya sudah dianggap homogen. Uji homogenitas dapat dilakukan apabila kelompok data tersebut dalam distribusi normal. Uji homogenitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa perbedaan yang terjadi pada uji statistik (misalnya uji t, ANOVA maupun MANOVA) benar-benar terjadi akibat adanya perbedaan antar kelompok, bukan sebagai akibat

perbedaan dalam kelompok. Uji homogenitas data dilakukan salah satunya dengan metode analisis grafik dengan mengamati *scatterplot* di mana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *Residual Studentized*. Jika *Scatterplot* membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heterogenitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heterogenitas pada model regresi yang dibentuk.

3. Uji Multikolinearitas

Suliyanto (2011:81) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Salah satu cara untuk menguji gejala multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Selanjutnya hasil perhitungan dibandingkan, apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas lebih besar dari 10 maka terdapat derajat multikolinearitas yang tinggi. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinearitas. Selain itu, metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas dengan melihat nilai R^2 dan nilai t statistik. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai R^2 dan nilai t statistik. Jika nilai R^2 tinggi dan uji F menolak hipotesis nol, tetapi nilai t statistik sangat kecil atau bahkan tidak mempunyai variabel bebas yang signifikan sehingga hal itu menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

4. Uji Autokorelasi

Suliyanto (2011:125) mengemukakan bahwa uji autokorelasi terjadi bila ada gejala korelasi serial diantara data pengamatan. Hal ini bisa muncul karena

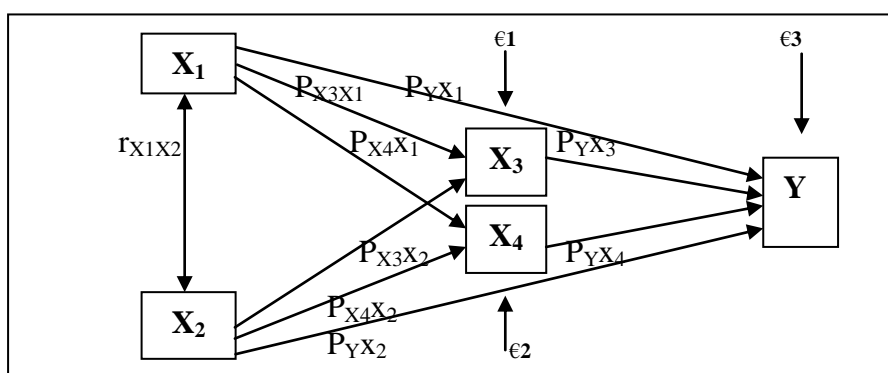
adanya pengaruh dari data sebelumnya (untuk data *time series*) atau data pengamatan menurut tempat (untuk data *cross section*). Salah satu cara untuk mendeteksi ada-tidaknya masalah autokorelasi dengan menggunakan metode Durbin-Watson Test (d). Jika nilai Durbin-Watson (d) berada di sekitar 2 atau berada diantara 1 sampai dengan 3 maka tidak terjadi gejala autokorelasi.

5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis data dan pengujian hipotesis yang cocok digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan analisis jalur (*path analysis*) atau disebut juga *the causal models for directly observed variables* (Joreskog dan Sorbom, 1996). *Model path analysis* (analisis jalur) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) (Riduwan dan Kuncoro, 2008, p2 dalam Sarjono Haryadi dan Julianita Winda 2011:113).

Berdasarkan pendapat Riduwan (2008, p2), teknik analisis jalur akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 terhadap Y .

Dalam menguji hipotesis penelitian, disusun struktur jalur uji seperti pada Gambar 3.1 berikut ini.



Gambar 3.1 Diagram Jalur Struktur Kausal antara Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Keterangan :

X_1	:	Kualitas Kehidupan Kerja
X_2	:	Komunikasi Organisasi
X_3	:	Kepuasan Kerja
X_4	:	Disiplin Kerja
Y	:	Kinerja Pegawai
ϵ	:	Epsilon (Variabel lain yang tidak diteliti)

Berdasarkan teknis analisis data yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian, maka diagram jalur yang terdapat pada gambar 3.1. memiliki dua persamaan sub-struktural, yaitu:

$$X_3 = P_{X_3X_1}X_1 + P_{X_3X_2}X_2 + \epsilon_1 \quad (\text{Persamaan Sub-Struktural 1})$$

$$X_4 = P_{X_4X_1}X_1 + P_{X_4X_2}X_2 + \epsilon_2 \quad (\text{Persamaan Sub-Struktural 2})$$

$$Y = P_{YX_1}X_1 + P_{YX_2}X_2 + P_{YX_3}X_3 + P_{YX_4}X_4 + \epsilon_3 \quad (\text{Persamaan Sub-Struktural 3})$$

dengan :

$P_{X_3X_1}$ = koefisien jalur X_1 terhadap X_3

$P_{X_3X_2}$ = koefisien jalur X_2 terhadap X_3

$P_{X_4X_1}$ = koefisien jalur X_1 terhadap X_4

$P_{X_4X_2}$ = koefisien jalur X_2 terhadap X_4

P_{YX_1} = koefisien jalur X_1 terhadap Y

P_{YX_2} = koefisien jalur X_2 terhadap Y

P_{YX_3} = koefisien jalur X_3 terhadap Y

P_{YX_4} = koefisien jalur X_4 terhadap Y

ϵ = epsilon

6. Pengujian Hipotesis

Setelah data penelitian berskala interval, selanjutnya akan digunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menentukan besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja (X_1), komunikasi organisasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), disiplin kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara simultan maupun parsial.

Sub-Struktural 1:

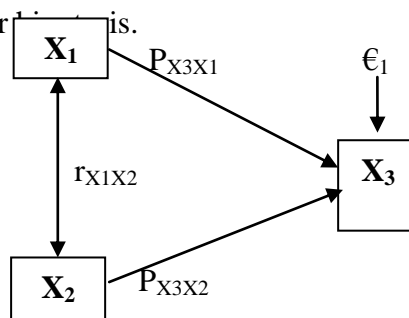
Shinta Oktafien, 2014

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

Terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menggambar struktur hipotesis.



Gambar 3.2
Diagram Jalur Sub-Struktural 1
Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi Organisasi
terhadap Kepuasan Kerja

2. Keputusan penerimaan atau penolakan H_0

- a. Rumusan Hipotesis Operasional

Hipotesis secara simultan:

- $H_0 : P_{X3X1} = P_{X3X2} = 0$

Tidak terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

- $H_1 : P_{X3X1} = P_{X3X2} \neq 0$

Terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

Hipotesis secara parsial:

- $H_0 : P_{X3X1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

$H_1 : P_{X3X1} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

- $H_0 : P_{X_3X_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

$H_1 : P_{X_3X_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

- b. Menghitung koefisien korelasi sederhana dengan menggunakan rumus:

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

- c. Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas:

$$R_I = \begin{bmatrix} r_{X_1X_1} & r_{X_1X_2} \\ r_{X_2X_1} & r_{X_2X_2} \\ r_{X_3X_1} & r_{X_3X_2} \end{bmatrix}$$

- d. Rumus statistik uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{(n-k-1) \sum_{i=1}^k P_{XXi} P_{XXi}}{k}}{(n-k-1) \sum_{i=1}^k P_{XXi} P_{XXi}}$$

- e. Kriteria Keputusan

- Menolak H_0 apabila Hasil $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja.
- Menerima H_0 apabila Hasil $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja.

- f. Koefisien korelasi jalur sub struktur X_1, X_2 terhadap X_3 secara parsial, dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t = \frac{P_{xxi} - P_{xxi}}{\sqrt{1-R^2 X(X_1, X_2) (C_{ii} + C_{ii} + C_{ii})}} \cdot (n-k-1)$$

t mengikuti distribusi t-student dengan derajat kebebasan $n-k-1$.

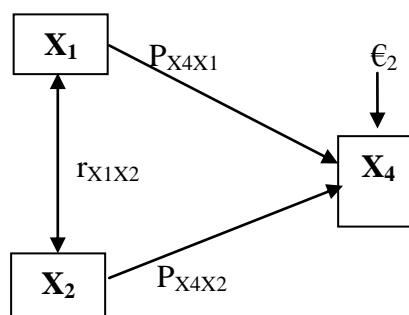
- g. Besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti (ϵ), dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P_{X_3\epsilon_1} = \sqrt{1 - R^2_{X_3(X_1, X_2)}}$$

Sub-Struktural 2:

Terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menggambar struktur hipotesis.



Gambar 3.3
Diagram Jalur Sub-Struktural 2
Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja

2. Keputusan penerimaan atau penolakan H_0

- a. Rumusan Hipotesis Operasional

Hipotesis secara simultan:

- $H_0 : P_{X_4X_1} = P_{X_4X_2} = 0$

Tidak terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

- $H_1 : P_{X_4X_1} = P_{X_4X_2} \neq 0$

Terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

Hipotesis secara parsial:

- $H_0 : P_{X_4X_1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

$H_1 : P_{X_4X_1} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

- $H_0 : P_{X_4X_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

$H_1 : P_{X_4X_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

- b. Menghitung koefisien korelasi sederhana dengan menggunakan rumus:

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

- c. Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas:

$$R_I = \begin{bmatrix} r_{X_1X_1} & r_{X_1X_2} \\ r_{X_2X_1} & r_{X_2X_2} \\ r_{X_4X_1} & r_{X_4X_2} \end{bmatrix}$$

- d. Rumus statistik uji F adalah sebagai berikut

$$F = \frac{\frac{(n-k-1) \sum_{i=1}^k P_{XXi} P_{XXi}}{k}}{(n-k-1) \sum_{i=1}^k P_{XXi} P_{XXi}}$$

- e. Kriteria Keputusan

- Menolak H_0 apabila Hasil $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja.
- Menerima H_0 apabila Hasil $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja.

- f. Koefisien korelasi jalur sub struktur X_1, X_2 terhadap X_4 secara parsial, dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t = \frac{P_{xx1} - P_{xx2}}{\sqrt{1-R^2X(X_1, X_2) (C_{ii} + C_{ii} + C_{ii})}} \\ (n-k-1)$$

t mengikuti distribusi t-student dengan derajat kebebasan n-k-1.

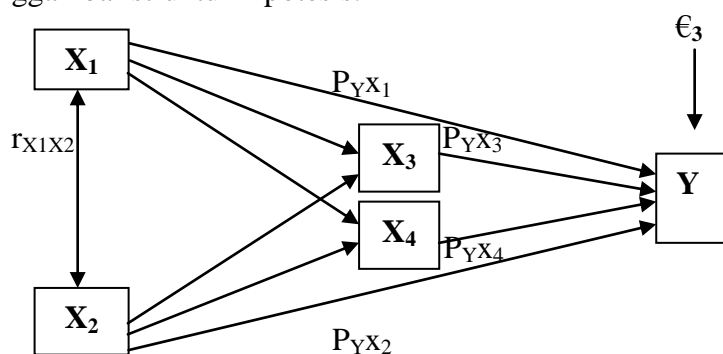
- g. Besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti (ϵ), dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P_{X4\epsilon1} = \sqrt{1-R^2X_4(X_1, X_2)}$$

Sub-Struktural 3:

Terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menggambar struktur hipotesis.



Gambar 3.4.

Diagram Jalur Sub-Struktural 3

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2. Keputusan penerimaan atau penolakan H_0

- a. Rumusan Hipotesis Operasional

Hipotesis secara simultan:

- $H_0 : P_{YX1} = P_{YX2} = P_{YX3} = P_{YX4} = 0$

Tidak terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

- $H_1 : P_{YX1} = P_{YX2} = P_{YX3} = P_{YX4} \neq 0$

Terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

Hipotesis secara parsial:

- $H_0 : P_{YX1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

$H_1 : P_{YX1} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

- $H_0 : P_{YX2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

$H_1 : P_{YX2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

- $H_0 : P_{YX3} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

$H_1 : P_{YX3} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

- $H_0 : P_{YX4} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

$H_1 : P_{YX4} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

- b. Menghitung koefisien korelasi sederhana dengan menggunakan rumus:

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

- c. Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas:

$$R_I = \begin{pmatrix} r_{X1X1} & r_{X1X2} \\ r_{X2X1} & r_{X2X2} \\ r_{YX1} & r_{YX2} \\ r_{YX3} & r_{YX4} \end{pmatrix}$$

d. Rumus statistik uji F adalah sebagai berikut

$$F = \frac{\frac{k}{(n-k-1)} \sum_{i=1}^k P_{YXi} P_{YXi}}{\frac{(n-k-1)}{i=1} \sum_{i=1} P_{YXi} P_{YXi}}$$

e. Kriteria Keputusan

- Menolak H_0 apabila Hasil $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- Menerima H_0 apabila Hasil $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

f. Koefisien korelasi jalur sub struktur X_1, X_2, X_3 dan X_4 terhadap Y secara parsial, dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t = \frac{P_{YXi} - P_{YXi}}{\sqrt{1-R^2Y(X_1, X_2, X_3, X_4)} (C_{ii} + C_{ii} + C_{ii})} (n-k-1)$$

t mengikuti distribusi t-student dengan derajat kebebasan $n-k-1$.

g. Besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti (ϵ), dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P_{Y\epsilon} = \sqrt{1-R^2Y(X_1, X_2, X_3, X_4)}$$

Untuk memberikan interpretasi tinggi rendahnya pengaruh dalam penelitian ini, digunakan kriteria penafsiran dari Guilford (Supranto, 2007:227) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.11
Kriteria Penafsiran Tinggi Rendahnya Korelasi dan Pengaruh

Interval Koefisien	Keterangan
$\leq 4\%$	Pengaruh sangat rendah
5% - 16%	Pengaruh rendah
17% - 49%	Pengaruh cukup tinggi
50% - 81%	Pengaruh tinggi

$\geq 82\%$	Pengaruh sangat tinggi
-------------	------------------------

Sumber : Guilford dalam Supranto (2007 : 227)