

## **BAB III**

### **OBJEK PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan perilaku organisasi menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten. *Independent variable* atau variabel bebas dalam penelitian ini yaitu karakteristik pekerjaan (X1) yang terdiri dari dimensi yaitu 1) *Skill Variety* (keterampilan yang bervariasi), 2) *Task Identity* (identitas tugas), 3) *Task Significance* (signifikan tugas), 4) *Autonomy* (kemandirian), 5) *Feedback* (umpan balik). Sementara komunikasi kerja menjadi independent variabel atau variabel bebas (X2) dengan dimensinya *downward communication* (komunikasi ke bawah), *upward communication* (komunikasi ke atas), dan *lateral communication* (komunikasi lateral). Serta *dependent variable* atau variabel terikat yaitu kinerja pegawai dimensinya mencakup 1) Kualitas pekerjaan, 2) Kuantitas pekerjaan, 3) Ketepatan waktu pekerjaan, 4) Efektivitas pekerjaan, 5) Kemandirian.

Adapun yang menjadi unit analisis pada penelitian ini yaitu PT. Jaya Swarasa Agung, Tangerang Banten. Penelitian ini akan dilaksanakan bulan September hingga Januari tahun 2021 di PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten.

#### **3.2 Jenis dan Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Sugiyono, (2014:7) mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Sedangkan penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:8). Penelitian verifikatif menurut Uma dan Roger, (2016) adalah

sebuah penelitian yang dilakukan untuk membangun hubungan sebab dan akibat antar variabel. Jenis penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan variabel satu dengan variabel yang lainnya. Penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis di lapangan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja untuk melihat tingkat kinerja pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten.

### **3.2.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2014:24). Sekaran & Bougie, (2016) mendefinisikan metode penelitian yaitu suatu pendekatan umum untuk mengumpulkan data yang menentukan apakah kesimpulan kausal dapat ditarik. Tujuan adanya metode penelitian adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian yang dilakukan, sehingga permasalahan dapat terpecahkan. Berdasarkan beberapa pendapat menurut ahli bahwa metode penelitian adalah suatu pengetahuan tertentu dengan tujuan dapat ditemukan dikembangkan dan dibuktikan dengan cara ilmiah yang andal, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif melihat realitas sebagai tunggal, konkret, teramati, dan dapat difragmentasi serta metode kuantitatif selalu memisahkan antara sebab riil temporal simultan yang mendahuluinya sebelum akhirnya melahirkan akibat-akibatnya dan melihat segala sesuatu bebas nilai, obyektif dan harus seperti apa adanya (Musianto, 2002:125).

### **3.3 Operasional Variabel**

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan mengoperasionalkan suatu konsep agar dapat diukur, dilakukan melalui dimensi perilaku, aspek atau karakteristik yang ditunjukkan oleh suatu konsep, kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Hermawan, 2010:95). Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja sebagai variabel bebas (X) serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Secara lengkap operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONAL VARIABEL**

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO. ITEM
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(8)
<b>Karakteristik Pekerjaan (X1)</b> merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam lima dimensi karakteristik inti (Robbins & Judge, 2015).	<b>Skill Variety (Ragam Keterampilan)</b> merupakan suatu tingkatan di mana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari pegawai.	Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bakat yang dimiliki	Kesesuaian bakat yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	1
		Pegawai menguasai keterampilan khusus untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya	Keterampilan khusus yang dikuasai pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya	Ordinal	2
		Pegawai mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan beberapa keterampilan yang ia miliki sesuai dengan pekerjaannya	Kemampuan pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan beberapa keterampilan yang ia miliki sesuai dengan pekerjaannya	Ordinal	3
	<b>Task Identity (Identitas Tugas).</b> Sejauh mana pekerjaan dapat menyelesaikan suatu bagian dari keseluruhan pekerjaan atau menyelesaikan suatu bagian yang dapat diidentifikasi dari keseluruhan pekerjaan.	Perusahaan memberikan langkah-langkah pekerjaan dengan jelas	Kejelasan langkah-langkah pekerjaan	Ordinal	4
		Tugas yang dikerjakan pegawai sesuai dengan prosedur perusahaan	Kesesuaian pekerjaan dengan prosedur perusahaan	Ordinal	5
		Kejelasan tugas atas pekerjaannya	Adanya kejelasan tugas atas pekerjaannya	Ordinal	6

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO. ITEM
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(8)
	<b>Task Significance (Signifikansi Tugas).</b> Suatu tingkatan di mana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya, sederhananya merupakan pentingnya tugas yang dipersepsikan.	Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal	7
		Kesungguhan pegawai dalam menuntaskan pekerjaan	Kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugasnya	Ordinal	8
		Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya	Kesungguhan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya	Ordinal	9
	<b>Autonomy (Otonomi).</b> Suatu tingkat pengendalian yang dimiliki pekerja mengenai bagaimana pekerjaan dilaksanakan.	Kepercayaan perusahaan pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya kepercayaan perusahaan pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	10
		Perusahaan memberikan kebebasan dalam menentukan prosedur penyelesaian pekerjaan	Adanya kebebasan dalam menentukan prosedur penyelesaian pekerjaan	Ordinal	11
		Pegawai mengantisipasi adanya masalah dalam pekerjaan	Kemampuan pegawai dalam mengantisipasi masalah dalam pekerjaan	Ordinal	12
	<b>Feedback (Umpan Balik).</b> Suatu tingkatan di mana hasil aktifitas	Pegawai diberikan penghargaan atas kinerjanya	Adanya penghargaan yang diberikan atas kinerjanya	Ordinal	13

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO. ITEM
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(8)
	penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh pegawai dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.	Pegawai mendapatkan informasi yang jelas mengenai keefektifan kerjanya	Adanya informasi yang jelas mengenai keefektifan kerjanya	Ordinal	14
		Pimpinan memberikan evaluasi atas pekerjaan yang dilakukan	Adanya evaluasi atas pekerjaan dari pimpinan	Ordinal	15
<b>Komunikasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b> Komunikasi merupakan pemindahan dan pemahaman arti dari individu ke individu (Robbins & Judge, 2015)	<b>Downward Communication (Komunikasi ke bawah).</b> Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih rendah.	Pimpinan memberikan informasi tentang tujuan pekerjaan kepada pegawai	Kejelasan pimpinan dalam memberikan informasi tentang tujuan pekerjaan kepada pegawai	Ordinal	16
		Pimpinan memberikan arahan pekerjaan kepada pegawai	Kejelasan pimpinan dalam memberikan arahan pekerjaan kepada pegawai	Ordinal	17
		Pimpinan menyampaikan informasi mengenai SOP ( <i>Standart Operating Procedure</i> ) perusahaan	Kejelasan pimpinan dalam menyampaikan informasi mengenai SOP perusahaan	Ordinal	18
	<b>Upward Communication (Komunikasi ke atas).</b> Komunikasi yang mengalir ke tingkat yang	Pegawai memberikan informasi kepada pimpinan dalam bentuk laporan kerja	Kejelasan pegawai dalam membuat laporan kerja	Ordinal	19

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO. ITEM
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(8)
	lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi	Keterbukaan dalam menyampaikan ide/gagasan	Adanya keterbukaan dalam menyampaikan ide/gagasan	Ordinal	20
		Pegawai memberikan informasi kepada pimpinan terkait permasalahan kerja	Kemampuan pegawai dalam menyampaikan permasalahan kerja	Ordinal	21
	<b>lateral Communication (Komunikasi antar rekan kerja).</b>	Menjalin komunikasi yang baik antar pegawai dan rekan kerja	Adanya komunikasi yang baik antar pegawai dan rekan kerja	Ordinal	22
	Komunikasi yang terjadi antara anggota kelompok kerja yang sama, anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama, manajer pada tingkat yang sama, atau pekerja horizontal setara lainnya.	Kepedulian pegawai dalam berbagi informasi mengenai pekerjaan	Adanya kepedulian antar pegawai dalam berbagi informasi mengenai pekerjaan	Ordinal	23
		Saling memberikan motivasi kerja antar pegawai	Adanya saling memberikan motivasi kerja atau antar pegawai	Ordinal	24
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b> Kinerja pegawai merupakan perilaku yang nyata, yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang	<b>Kualitas Pekerjaan</b> merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.	Bekerja dengan penuh ketelitian	Adanya ketelitian dalam bekerja	Ordinal	25
		Memperhatikan mutu suatu produk agar tidak cacat	Mampu memperhatikan mutu suatu produk agar tidak cacat	Ordinal	26
		Melakukan evaluasi proses pembuatan produk	Adanya evaluasi proses dalam pembuatan produk	Ordinal	27

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO. ITEM
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(8)
dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai, (2015).	<b>Kuantitas Pekerjaan</b> merupakan jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan	Kesesuaian target dengan hasil	Mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	Ordinal	28
		Ketercapaian target kinerja sesuai dengan yang ditentukan	Mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	Ordinal	29
		Hasil pekerjaan pegawai melebihi target yang telah ditentukan	Mampu menghasilkan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan	Ordinal	30
	<b>Ketepatan Waktu Pekerjaan</b> merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi <i>output</i> lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain	Pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	Ordinal	31
		Pekerjaan terselesaikan sebelum <i>deadline</i> /jatuh tempo	Pekerjaan yang diselesaikan sesuai target	Ordinal	32
		Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan	Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal	Ordinal	33
	<b>Efektivitas Pekerjaan</b> merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan	Pemaksimalan penggunaan mesin/teknologi untuk mencapai hasil tertinggi perusahaan	Kemampuan menggunakan mesin/teknologi dalam pembuatan produk	Ordinal	34
		Mampu mengefektifkan waktu kerja	Kemampuan mengefektifkan waktu kerja	Ordinal	35

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO. ITEM
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(8)
	material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya	Pegawai memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan	Sejauh mana pegawai memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	36
	<b>Kemandirian</b> merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan	Memiliki kesadaran untuk melakukan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan atasan	Adanya kesadaran melakukan pekerjaan tanpa pengawasan atasan	Ordinal	37
		Pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaan	Kemampuan pegawai menemukan solusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal	38
		Mampu bekerja secara mandiri	Kemampuan bekerja secara mandiri	Ordinal	39

Sumber: Pengolahan Berbagai Sumber (2020)

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Menurut Malhotra, (2010) definisi-definisi data primer dan data sekunder tersebut, antara lain:

#### 1. Data Primer

Menurut McDaniel & Gates, (2018) menyatakan bahwa data primer adalah data baru yang dikumpulkan untuk membantu memecahkan masalah dalam penyelidikan atau penelitian. Sedangkan Sekaran & Bougie, (2016) mendefinisikan data primer sebagai data yang dikumpulkan langsung untuk analisis selanjutnya untuk mencari solusi terhadap masalah yang diteliti data yang dibuat oleh peneliti untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Dalam penelitian ini data yang akan diambil yaitu data berupa tanggapan dari pegawai mengenai



kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Data selanjutnya yang akan diambil yaitu data berupa tanggapan dari pegawai mengenai karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja.

## 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan berupa variabel, simbol atau konsep yang bisa mengasumsikan salah satu dari seperangkat nilai (McDaniel & Gates, 2015). Sedangkan menurut Sekaran & Bougie, (2016) data sekunder adalah data yang sudah ada dan tidak dikumpulkan oleh peneliti secara langsung.

Untuk mengetahui jenis dan sumber data yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut:

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No	Keterangan	Sumber Data	Jenis Data
1.	Tanggapan responde mengenai karakteristik pekerjaan PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten	Pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten	Primer
2.	Tanggapan responde mengenai komunikasi kerja PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten	Pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten	Primer
3.	Tanggapan responde mengenai kinerja pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten	Pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten	Primer
4.	Presentase data kinerja pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten	Manajer Personalia PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten	Sekunder
5.	Standar nilai kerja pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten	Manajer Personalia PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten	Sekunder
6.	Presentase data rekapitulasi kehadiran pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten	Manajer Personalia PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten	Sekunder

Sumber: Pengolahan Data 2020

### 3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

#### 3.5.1 Populasi

Sugiyono, (2014:148) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Data populasi digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten sebanyak 180 pegawai.

**TABEL 3.3**  
**JUMLAH TENAGA KERJA PT. JAYA SWARASA AGUNG**  
**TANGERANG BANTEN**

No	Departemen	Total (Orang)
1	<i>Workshop</i>	70
2	<i>Pack-1</i>	6
3	<i>Pack-2</i>	10
4	Ekstruder	10
5	<i>Confectionary</i>	7
6	Biskuit	31
7	Gudang Bahan Baku	14
8	Gudang Bahan Jadi	12
9	<i>Engineering</i>	3
10	Manajer	3
11	Umum	3
12	QcRnD	11
Total (Orang)		180

Sumber: Departemen Personalia PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten

#### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2014:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menentukan populasi penelitian maka

selanjutnya penulis menentukan sampel. Sampel adalah bagian dari populasi (Uma Sekaran & Bougie, 2016).

Berdasarkan pendapat di atas, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian. Untuk menentukan sampel dari populasi perlu dilakukan pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel, menggunakan rumus Slovin yang dikemukakan Sangadji dan Sopiah, (2010:189). Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir (e = 0,05)

Jumlah penghitungan sampel :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{180}{1 + (180)(0,05)^2} \\ n &= \frac{180}{1 + (0,45)} \\ n &= \frac{180}{1,45} \\ n &= 124,1 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas menggunakan rumus Slovin. maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 124 orang responden.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Menurut Sekaran & Bougie, (2016) teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa yang harus

dilakukan dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi yaitu dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khusus mengenai karakteristik pekerjaan, komunikasi kerja, dan kinerja pegawai pada PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten.
2. Wawancara yaitu kegiatan pengumpulan data dan fakta dengan cara melakukan tanya jawab yang berkaitan dengan penelitian. Teknik wawancara dilakukan dengan maksud mendapatkan informasi dengan mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten.
3. Angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukaka dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014:142). Dalam angket ini penulis mengemukakan beberapa pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X1 (karakteristik pekerjaan), X2 (komunikasi kerja), Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan untuk pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten.
4. Dokumentasi, teknis pengumpulan dokumen yang terkait dalam penelitian ini meliputi data standar nilai kerja pegawai, data kinerja pegawai, data kehadiran.

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

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penetapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi
- c. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden

- d. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- e. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
- f. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

- g. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + NS_{min}]$$

- h. Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

### 3.8 Rancangan Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data menentukan mutu hasil penelitian, oleh karena itu data perlu diuji. Untuk mengetahui layak atau tidaknya instrument pengumpulan data yang akan disebar, perlu dilakukan tahap pengujian berupa pengujian validitas dan reliabilitas. (Sugiyono, 2014:170) menyatakan bahwa valid berarti mengukur apa yang hendak di ukur secara tepat.

Pengujian validitas instrument dilakukan untuk menjamin bahwa terapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang dilakukan. Sugiyono, (2014:348) menyebutkan bahwa “Hasil penelitian yang valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti”.

Jackson, (2012:81) menyatakan bahwa reliabilitas adalah konsistensi atau stabilitas dari sebuah alat ukur. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantuan *software computer* program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for Windows.

#### 3.8.1 Pengujian Validitas

Uma dan Roger, (2016) menjelaskan bahwa validitas adalah tes tentang seberapa baik instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur

konsep memang mengukur konsep yang dimaksud. Validitas internal (*internal validity*) atau rasional yaitu bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur. Sedangkan validitas eksternal (*external validity*), bila kriteria di dalam instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

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

Sumber : Naresh K. Malhotra dan David F. Birks, (2013:575)

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah sampel

$\sum$  = Kuadrat faktor variabel X

$\sum X^2$  = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$  = Kuadrat faktor variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

Dimana:  $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan harga  $r_{tabel}$
2. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid
3. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen karakteristik pekerjaan sebagai variabel  $X_1$ , komunikasi kerja sebagai variabel  $X_2$  dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Jumlah pernyataan untuk variabel  $X_1$  adalah sebanyak 15 item, variabel  $X_2$  berjumlah 9 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 15 pernyataan. Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 22 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $22-2=20$ ), maka diperoleh nilai

$r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,444. Untuk lebih jelasnya mengenai pengujian validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

**TABEL 3.4**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KARAKTERISTIK**  
**PEKERJAAN (X1)**

No.	Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Ket.
<i>Skill Variety</i>				
1	Bakat yang dimiliki saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,820	0,444	Valid
2	Saya menguasai keterampilan khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan	0,603	0,444	Valid
3	Pekerjaan saya menuntut saya menggunakan keterampilan yang kompleks (tidak sederhana)	0,585	0,444	Valid
<i>Task Identity</i>				
4	Saya diberikan langkah-langkah pekerjaan dengan jelas	0,795	0,444	Valid
5	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan	0,717	0,444	Valid
6	Saya memahami tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,504	0,444	Valid
<i>Task Significance</i>				
7	Saya bertanggung jawab terhadap apa yang saya kerjakan	0,444	0,444	Valid
8	Saya bersungguh-sungguh dalam menuntaskan pekerjaan	0,860	0,444	Valid
9	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan posisi saya	0,653	0,444	Valid
<i>Autonomy</i>				
10	Saya diberikan kepercayaan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,310	0,444	Tidak Valid
11	Saya diberikan kebebasan memilih metode dalam menyelesaikan pekerjaan	0,743	0,444	Valid
12	Saya berupaya semaksimal mungkin untuk mengantisipasi adanya masalah dalam pekerjaan	0,659	0,444	Valid
<i>Feedback</i>				
13	Perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja yang saya kerjakan	0,614	0,444	Valid
14	Saya mendapatkan informasi yang jelas mengenai keefektifan kerja saya	0,659	0,444	Valid
15	Pekerjaan yang telah saya selesaikan mendapat evaluasi dari atasan	0,537	0,444	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.4, terdapat item pernyataan yang tidak valid, ditunjukkan dengan item memiliki  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , sehingga dilakukan pengujian dengan tidak menyertakan pernyataan tersebut. Adapun hasilnya sebagai berikut:

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KARAKTERISTIK**  
**PEKERJAAN (X1)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<i>Skill Variety</i>				
1	Bakat yang dimiliki saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,820	0,444	Valid
2	Saya menguasai keterampilan khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan	0,603	0,444	Valid
3	Pekerjaan saya menuntut saya menggunakan keterampilan yang kompleks (tidak sederhana)	0,585	0,444	Valid
<i>Task Identity</i>				
4	Saya diberikan langkah-langkah pekerjaan dengan jelas	0,795	0,444	Valid
5	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan	0,717	0,444	Valid
6	Saya memahami tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,504	0,444	Valid
<i>Task Significance</i>				
7	Saya bertanggung jawab terhadap apa yang saya kerjakan	0,444	0,444	Valid
8	Saya bersungguh-sungguh dalam menuntaskan pekerjaan	0,860	0,444	Valid
9	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan posisi saya	0,653	0,444	Valid
<i>Autonomy</i>				
10	Saya diberikan kebebasan memilih metode dalam menyelesaikan pekerjaan	0,743	0,444	Valid
11	Saya berupaya semaksimal mungkin untuk mengantisipasi adanya masalah dalam pekerjaan	0,659	0,444	Valid
<i>Feedback</i>				
12	Perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja yang saya kerjakan	0,614	0,444	Valid
13	Saya mendapatkan informasi yang jelas mengenai keefektifan kerja saya	0,659	0,444	Valid
14	Pekerjaan yang telah saya selesaikan mendapat evaluasi dari atasan	0,537	0,444	Valid

Sumber: Lampiran 4



Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.5, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel karakteristik pekerjaan (X1) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kinerja pegawai. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel komunikasi kerja (X2):

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KOMUNIKASI KERJA**  
**(X2)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<i>Downward Communication</i>				
1	Pimpinan memberi informasi terkait tujuan dalam melakukan pekerjaan	0,588	0,444	Valid
2	Pimpinan memberi arahan pekerjaan kepada saya	0,570	0,444	Valid
3	Pimpinan memberi informasi mengenai SOP ( <i>Standart Operating Procedure</i> ) pekerjaan	0,570	0,444	Valid
<i>Upward Communication</i>				
5	Saya memberikan informasi kepada pimpinan dalam bentuk laporan kerja	0,471	0,444	Valid
6	Saya menyampaikan saran dan gagasan mengenai pekerjaan kepada pimpinan	0,806	0,444	Valid
7	Saya menyampaikan kepada pimpinan mengenai pekerjaan yang belum terpecahkan	0,643	0,444	Valid
<i>Lateral Communication</i>				
8	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja	0,657	0,444	Valid
9	Saya membantu rekan kerja yang mendapatkan kesulitan	0,746	0,444	Valid
10	Saya saling memberikan motivasi kerja dengan rekan kerja	0,604	0,444	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (X2) komunikasi kerja dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kinerja pegawai. Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel kinerja pegawai (Y):

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<b>Kualitas Pekerjaan</b>				
1	Saya mampu bekerja dengan teliti	0,619	0,444	Valid
2	Saya memperhatikan mutu produk agar tidak cacat	0,578	0,444	Valid
3	Saya melakukan evaluasi dalam proses pembuatan produk	0,202	0,444	Tidak Valid
<b>Kuantitas Pekerjaan</b>				
4	Saya mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0,496	0,444	Valid
5	Saya mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0,634	0,444	Valid
6	Saya mampu bekerja melebihi target	0,644	0,444	Valid
<b>Ketepatan Waktu Pekerjaan</b>				
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,564	0,444	Valid
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	0,255	0,444	Tidak Valid
9	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0,626	0,444	Valid
<b>Efektifitas Pekerjaan</b>				
10	Saya mampu menggunakan mesin/teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,707	0,444	Valid
11	Saya mengefektifkan waktu kerja yang diberikan	0,568	0,444	Valid
12	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan	0,673	0,444	Valid
<b>Kemandirian</b>				
13	Saya mampu bekerja tanpa memerlukan pengawasan dari atasan	0,546	0,444	Valid
14	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan	0,735	0,444	Valid
15	Saya mampu bekerja secara mandiri	0,622	0,444	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.7, terdapat item pernyataan yang tidak valid, ditunjukkan dengan item memiliki  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , sehingga dilakukan pengujian dengan tidak menyertakan pernyataan tersebut. Adapun hasilnya sebagai berikut:

**TABEL 3.8**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<b>Kualitas Pekerjaan</b>				

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
1	Saya mampu bekerja dengan teliti	0,619	0,444	Valid
2	Saya memperhatikan mutu produk agar tidak cacat	0,578	0,444	Valid
<b>Kuantitas Pekerjaan</b>				
3	Saya mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0,496	0,444	Valid
4	Saya mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0,634	0,444	Valid
5	Saya mampu bekerja melebihi target	0,644	0,444	Valid
<b>Ketepatan Waktu Pekerjaan</b>				
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,564	0,444	Valid
7	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0,626	0,444	Valid
<b>Efektifitas Pekerjaan</b>				
8	Saya mampu menggunakan mesin/teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,707	0,444	Valid
9	Saya mengefektifkan waktu kerja yang diberikan	0,568	0,444	Valid
10	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan	0,673	0,444	Valid
<b>Kemandirian</b>				
11	Saya mampu bekerja tanpa memerlukan pengawasan dari atasan	0,546	0,444	Valid
12	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan	0,735	0,444	Valid
13	Saya mampu bekerja secara mandiri	0,622	0,444	Valid

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.8, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kinerja pegawai.

### 3.8.2 Pengujian Reliabilitas

Naresh K. Malhotra dan David F. Birks, (2013) menjelaskan bahwa reliabilitas menguji sejauh mana skala tersebut menghasilkan hasil yang konsisten apabila pengukuran berulang dilakukan pada variabel yang sama. Sedangkan Uma dan Roger, (2016) reliabilitas adalah bahwa tes tentang seberapa konsisten alat ukur mengukur konsep apa pun yang diukurnya.

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut

sudah baik dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan rentang skor angka menggunakan rumus *Croanbach* alpha. Walaupun secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar 0,00 – 1,00 tetapi, pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek psikologis penelitian merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Rumus *cronbach alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian, adapun rumusnya sebagai berikut.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

(Umar, 2008:146)

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sigma_b^2$  = Varians total

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan seperti berikut ini:

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

(Umar, 2008:147)

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $\geq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $< r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan survey kuesioner terhadap 22 responden (taraf signifikansi 5%, derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $22-2=20$ ), nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,444. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan program *Windows SPSS (Statistical Product for Service Solution)* 25.0, menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yang sbesar 0,444. Untuk lebih jelasnya lihat pada Tabel 3.6 berikut:

**TABEL 3.9**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No.	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
1	Karakteristik Pekerjaan	0,894	0,444	Reliabel
2	Komunikasi Kerja	0,808	0,444	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,843	0,444	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

### 3.9 Rancangan Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan:

1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data, yaitu penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah dibawah ini :
  - a. Memberi skor pada tiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan komunikasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dengan skala pengukuran menggunakan *skala likert*. Menurut Uma, (2008:99) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden”. *Skala Likert* adalah alat pengumpul data yang digunakan dalam observasi untuk menjelaskan, menggolongkan, menilai individu atau situasi. Dalam skala model *Skala Likert*, responden tidak akan menjawab salah satu dari jawaban kualitatif, tetapi menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Oleh karena itu *skala likert* ini bersifat lebih fleksibel, yang penting dalam *skala likert* adalah harus dapat mengartikan setiap angka yang diberikan pada alternatif jawaban pada setiap item instrumen. Dalam penelitian ini, pernyataan dari angket terdiri dari 5 kategori sebagai berikut:

**TABEL 3.10**  
**SKOR ALTERNATIF JAWABAN POSITIF**

Alternatif Jawaban	Sangat Tinggi	Rentang Jawaban					Sangat Rendah
		←—————→					
		5	4	3	2	1	
Positif		5	4	3	2	1	

Sumber: Modifikasi dari Husein Umar, (2008:99)

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

Pengujian, Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear berganda.

### 3.9.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Penelitian bukan hanya menafsirkan data saja tapi data mentah atau hasil pengisian kuesioner harus diolah agar memperoleh hasil bagi pemecahan masalah. Untuk itu perlu diketahui bagaimana data secara analisis deskriptif dalam penelitian. Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisasi atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis Deskriptif Variabel  $X_1$  (Karakteristik Pekerjaan)
- b. Analisis Deskriptif Variabel  $X_2$  (Komunikasi Kerja)
- c. Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja)

Sedangkan alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu keterangan dan data mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner dapat disusun ke dalam tiga langkah yaitu: persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

Untuk mengklasifikasikan hasil perhitungan, digunakan standar interpretasi persentase, dari 0% sampai 100%. Tabel 3.11 berikut memberikan penjelasan tentang pengolahan data berbasis batas:

**TABEL 3.11**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch Ali (1985:184)

Setiap pernyataan dalam angket penelitian akan diberikan skor untuk memudahkan proses penilaian dan proses analisis data. Rumus dalam menentukan skor 0-100% tadi menggunakan rumus dari (Sugiyono, 2014:94) berikut ini:

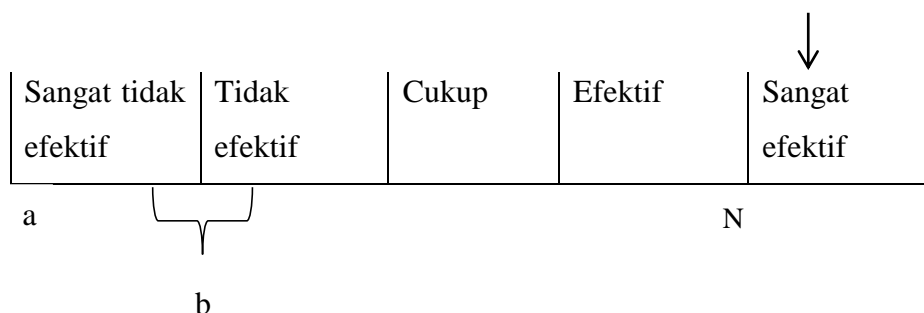
Nilai Indeks Maksimum = Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item Pernyataan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah Item x Jumlah Pernyataan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Jarak Interval = [(Nilai Maksimum – Nilai Minimum) : Skor Interval

Presentasi Skor = [(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

a = Skor minimum

b = Jarak interval

$\Sigma$  = Jumlah perolehan skor

N = Skor ideal

### 3.9.2 Rancangan Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan komunikasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu karakteristik pekerjaan, komunikasi kerja dan kinerja pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengukuran apakah data kita berdistribusi normal sehingga sehingga dapat digunakan statistik parameter. Tujuan dari uji normalitas data untuk mengetahui apakah variabel tersebut normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Rumus yang digunakan dalam uji normalitas adalah:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Sugiyono, (2014)

Dimana :

$O_i$  = frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke- $i$

$E_i$  = frekuensi yang diharapkan pada klasifikasi ke- $i$

$X^2$  = nilai Chi-square

Untuk melihat apakah data berdistribusi normal dapat digunakan dengan membaca penjelasan secara grafis yaitu jika semua titik sebar yang didapat berada dekat garis lurus maka data akan berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas data dengan SPSS, lakukan hal berikut:

1. *Entry* data atau buka file data yang akan dianalisis
2. Pilih menu berikut ini, *Analyze, Descriptive Statistics, Explore*. Misalnya, Chi-square.



Hipotesis yang diuji:

Ho: Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

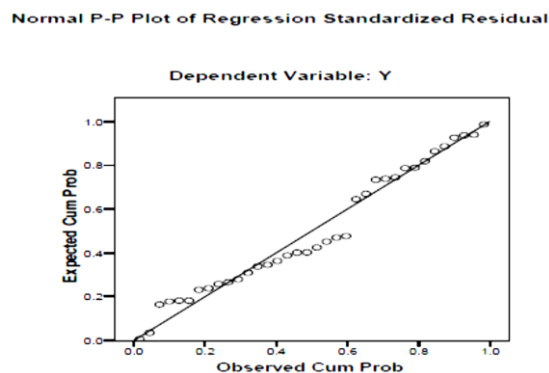
H1: Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Hasil *output* uji normalitas tersebut menjelaskan bahwa titik-titik akan tersebar disekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua populasi berdistribusi normal.

Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. Tetapkan taraf signifikansi uji  $\alpha = 0,05$
2. Bandingkan  $\alpha$  dengan taraf signifikansi yang diperoleh.
3. Jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$ , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
4. Jika signifikansi yang diperoleh  $\leq \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Berikut Gambar 3.1 memperlihatkan normal probability plot yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.



**GAMBAR 3. 1**  
**GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT**

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji

Scatterplot, dimana dengan melihat pada grafik Scatterplot jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas (Latan & Temalagi, 2013). Sebagaimana metode yang digunakan ini adalah dengan mengetahui pola heteroskedastisitas. Pola heteroskedastisitas menurut Widarjono, (2010:95) dapat dilacak melalui hubungan antara varian variabel gangguan dengan variabel independen dengan model sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + e_i$$

Diasumsikan bahwa pola varian variabel gangguan dari persamaan adalah proporsional dengan  $X_{1i}$  dan  $X_{2i}$  sehingga:

$$\begin{aligned} \text{Var}(e_i|X_1) &= E(e_i^2) \\ &= \sigma^2 X_{1i} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Var}(e_i|X_2) &= E(e_i^2) \\ &= \sigma^2 X_{2i} \end{aligned}$$

Masalah heterokedastisitas tersebut dapat diatasi melalui transformasi persamaan dengan cara membagi dengan  $\sqrt{X_{1i}}$  dan  $\sqrt{X_{2i}}$  Hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \frac{Y}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} &= \frac{\beta_0}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} + \beta_1 \frac{X_{1i}}{\sqrt{X_{1i}}} + \beta_2 \frac{X_{2i}}{\sqrt{X_{2i}}} + \frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} \\ &= \beta_0 \frac{1}{\sqrt{X_{1i}}} + \beta_1 \sqrt{X_{1i}} + \beta_2 \sqrt{X_{2i}} + v_i \end{aligned}$$

$$\text{Di mana } v_i = \frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}}$$

Dari transformasi ini varian variabel gangguan dalam persamaan tidak lagi heterokedastisitas. Hal ini bisa dibuktikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} E(v_i^2) &= E\left(\frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}}\right)^2 \\ &= \frac{1}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} E(e_i^2) \\ &= \frac{1}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} \sigma^2 X_{1i} + X_{2i} \\ &= \sigma^2 \end{aligned}$$

### 3. Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono, (2010:75) multikolinearitas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi linier berganda. Di mana dapat digunakan persamaan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + e_i$$

Di mana  $Y$  = kinerja pegawai,  $X_1$  = karakteristik pekerjaan, dan  $X_2$  = komunikasi kerja.

Multikolinearitas akan menyebabkan estimator OLS mempunyai varian yang besar dan dengan demikian *standard error* juga besar. Hal ini dapat dibuktikan dengan menggunakan formula varian  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  sebagai berikut:

$$\text{Var}(\beta_1) = \frac{\sigma^2}{\sum x_{1i}^2 (1 - r_{12}^2)}$$

$$\text{Var}(\beta_2) = \frac{\sigma^2}{\sum x_{2i}^2 (1 - r_{12}^2)}$$

Di mana  $r_{12}^2$  merupakan korelasi antara variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  dalam regresi berganda. Jika korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  mendekati angka 1 maka varian dari  $X_1$  dan  $X_2$  terus akan menaik dan sebaliknya jika korelasi mendekati angka 0 maka variannya semakin menurun. Dengan demikian semakin tinggi korelasi antara variabel independen maka akan mendapatkan varian dan *standard error* yang semakin besar. Dengan demikian konsekuensi adanya multikolinearitas bila menggunakan metode OLS dan masih mempertahankan asumsi lain sebagai berikut:

1. Estimator masih bersifat BLUE tetapi estimator mempunyai varian dan kovarian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat.
2. Konsekuensi no 1, interval estimasi akan cenderung lebih lebar dan nilai hitung statistik uji t akan kecil sehingga membuat variabel independen secara statistik tidak signifikan.
3. Meskipun secara individu variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen melalui uji t, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) masih bisa relatif tinggi.

Adapun salah satu metode untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam suatu model regresi berganda dapat menggunakan metode VIF dan Tolerance sebagaimana berdasarkan nilai VIF, jika nilainya kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Begitu pula bila menggunakan angka *tolerance* diduga tidak ada multikolinearitas. Senada dengan Santoso, (2016:206) yang menyatakan bahwa uji multikolinearitas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,05 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono, (2014:277):

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linear berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2014:277)

Keterangan :

Y = Kinerja Ppegawai

A = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Karakteristik Pekerjaan

$X_2$  = Komunikasi Kerja

e = Kesalahan Pengganggu (*Standar Error*)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus

sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a,  $b_1$ , dan  $b_2$  adalah sebagai berikut.

1.  $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2.  $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3.  $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4.  $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5.  $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6.  $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

$X_1$  dan  $X_2$  dikatakan mempengaruhi  $Y$  jika berubahnya nilai  $X_1$  dan  $X_2$  akan menyebabkan adanya perubahan nilai  $Y$ , artinya naik dan turunnya  $X_1$  dan  $X_2$  akan membuat nilai  $Y$  juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai  $Y$  ini akan bervariasi namun nilai  $Y$  yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh  $X_1$  dan  $X_2$  karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar sumbangan variabel  $X$  terhadap  $Y$ , sehingga diketahui besarnya presentase pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$ . Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan, (2008: 136) yaitu:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

100% = Konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.12 di bawah ini.

**TABEL 3.12**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH**  
**(GUILFORD)**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, (2013:95)

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear. Menurut Sugiyono, (2014:192) untuk keperluan regresi linear berganda digunakan beberapa pengujian, yaitu:

#### A. Uji - F

Rumus signifikansi adalah sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono, (2014:223)

Keterangan:

- $R$  = Koefisien Korelasi
- $k$  = jumlah variabel independen
- $n$  = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono, (2014:223) adalah:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat dk (n-2) serta uji satu pihak, yaitu pihak kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1.  $H_i : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2.  $H_o : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### B. Uji - t

Untuk menguji signifikansi hubungan, maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus signifikansi korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Sugiyono, (2014:250)

Keterangan:

t = nilai yang dihitung

r = korelasi *product moment*

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari  $t_{hitung}$  dan dibandingkan dengan nilai dari  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan  $\alpha=5\%$  atau  $\alpha=0,05$  dengan derajat dk (n-2) serta uji satu pihak yaitu uji pihak kanan, maka:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

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

H1 :  $H_0: \rho \leq 0$  artinya, tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai

$H_a: \rho > 0$  artinya, terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai

H2 :  $H_0: \rho \leq 0$  artinya, tidak terdapat pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a: \rho > 0$  artinya, terdapat pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai