

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT. Variabel independen/bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen/terikat baik secara positif maupun negatif (Uma dan Roger, 2016). Sedangkan pendapat McDaniel dan Gate (2015) menjelaskan bahwa variabel independen/ bebas merupakan konsep yang dihipotesiskan dapat menjadi penyebab perubahan pada variabel terikat. Pada penelitian ini variabel independen yaitu kualitas kehidupan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ).

Menurut Uma dan Roger (2016) variabel terikat/ dependen bertujuan mengetahui dan memberi gambaran tentang variabel dependen atau memberi penjelasan mengenai prediksi dan variabilitas. Variabel terikat/ dependen pada penelitian ini adalah kinerja ( $Y$ ).

Objek atau unit analisis penelitian adalah Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT, dengan desain penelitian yaitu *cross sectional study*, hal ini karena penelitian yang dilakukan kurang dari 1 tahun. Pendapat Uma dan Roger (2016) menjelaskan *cross sectional study* merupakan ilmu yang dalam pengumpulan datanya hanya dilakukan dalam sekali, pada periode hari, minggu dan bulan, guna mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian. Informasi diperoleh langsung dari Pegawai dengan tujuan mengetahui tanggapan responden pada objek yang diteliti. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Januari hingga Maret 2021.

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

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

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dan verifikatif. Sebagaimana menurut pendapat Sugiyono (2012) bahwa jenis penelitian ini digunakan untuk memberi gambaran atau mendeskripsikan variabel yang diteliti tanpa menarik kesimpulan. Analisis deskriptif pada penelitian ini menjelaskan

kondisi dilapangan tentang variabel yang diteliti yaitu kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan kinerja Pegawai.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Narimawati (2008:21) adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis yang dibuat. Analisis verifikatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT

### 3.2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan atau informasi pada data yang berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan pada apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008:149). Alasan peneliti memilih metode kuantitatif karena peneliti mengumpulkan secara langsung atau memperoleh informasi langsung dari sumber data yaitu Pegawai guna memperoleh pendapatnya mengenai objek yang diteliti.

### 3.2.3 Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan proses mengidentifikasi dan menganalisis sebuah konsep agar dapat diukur (Cooper & Schindler, 2013). Ada dua jenis variabel penelitian yaitu variabel independen dan dependen. Kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi menjadi variabel bebas/independen, sedangkan variabel kinerja merupakan variabel terikat/dependen. Berikut adalah operasionalisasi variabel di bawah ini.

**TABEL 3. 1**  
**OPERASIONAL VARIABEL**

VARIABEL (1)	DIMENSI (2)	INDIKATOR (3)	TINGKAT (4)	SKALA (5)	NO.ITEM (6)
Kualitas Kehidupan Kerja (X <sub>1</sub> ) Filosofi dan praktik manajemen yang meningkatkan martabat Pegawai,	Tingkat Kecelakaan ( <i>Accident Rates</i> ) Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam lingkungan kerja yang dapat terjadi karena kondisi lingkungan kerja yang tidak aman ataupun karena human error (Restuputri, Dian Palupi, 2015).	Ketelitian Pegawai Bekerja.	Adanya tingkat ketelitian Pegawai sehingga meminimalisir <i>Human Error</i> .	<i>Ordinal</i>	1
		Kondisi Lingkungan kerja yang aman.	Adanya lingkungan kerja yang aman untuk mengurangi keburukan lingkungan kerja.	<i>Ordinal</i>	2
		Tersedianya perangkat	Adanya <i>Safety Kit</i> yang disediakan		3

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TINGKAT	SKALA	NO.ITEM
memperkenalkan perubahan budaya, dan memberikan peluang untuk tumbuh dan berkembang. (J. M. Ivancevich et al., 2014).		keamanan untuk meminimalisir resiko tingkat kecelakaan kerja	oleh perusahaan untuk meminimalisir resiko tingkat kecelakaan kerja		
	<b>Penggunaan Sakit (Sick Usage)</b>	<b>Cuti Leave</b> Pegawai diberikan cuti sakit.	Adanya cuti sakit yang diberikan kepada Pegawai.	<i>Ordinal</i>	4
	Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu, apabila cuti sakit bisa dikategorikan yang menderita sakit lebih dari dua hari harus melampirkan surat keterangan dokter dan rumah sakit pemerintah/ puskesmas (Husni, 2020).	Pegawai dituntut memberikan surat keterangan sakit apabila cuti lebih dari 3 hari.	Adanya Pegawai memberikan keterangan dokter cuti sakit karena tidak masuk lebih dari 3 hari.	<i>Ordinal</i>	5
		Pegawai diberikan cuti hamil/melahirkan.	Adanya cuti hamil/melahirkan kepada Pegawai perempuan.	<i>Ordinal</i>	6
	<b>Pergantian Pegawai (Employee Turnover)</b> Dalam (Mujiati & Dewi, 2016) Mobley (1986) menyatakan <i>turnover</i> atau pergantian Pegawai sebagai berhentinya individu sebagai anggota organisasi dengan pemberian imbalan keuangan oleh organisasi bersangkutan.	Pergantian Pegawai sesuai dengan kinerja.	Adanya pergantian Pegawai berdasarkan kinerja.	<i>Ordinal</i>	7
		Pergantian Pegawai satu dengan Pegawai yang lain dengan berbagai alasan tertentu.	Adanya Pegawai yang diganti.	<i>Ordinal</i>	8
		Imbalan yang diterima sesuai dengan aturan organisasi yang bersangkutan.	Adanya imbalan Pegawai yang diterima sesuai dengan aturan seusai organisasi yang bersangkutan.	<i>Ordinal</i>	9
	<b>Stres (stress)</b>	Pegawai mendapat tekanan	Adanya tekanan dari pimpinan	<i>Ordinal</i>	10

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TINGKAT	SKALA	NO.ITEM
	Dalam (Aldi & Susanti, 2019) menurut Handoko (2001:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya.	dari pimpinan untuk menjalankan tugas tepat waktu.	untuk menjalankan tugas tepat waktu.		
		Pegawai diberikan wewenang dan tanggung jawab tidak sesuai dengan pekerjaannya.	Adanya Pegawai yang melaksanakan tugas tidak sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.	<i>Ordinal</i>	11
		Lingkungan tidak mendukung Pegawai untuk bekerja dengan optimal.	Adanya Pegawai yang tidak nyaman karena lingkungan kerjanya.	<i>Ordinal</i>	12
	<b>Jumlah Pengaduan Yang Diajukan ( Number Of Grievances Filed</b>	Pegawai merasa puas dengan pelayanan perusahaan terhadap Pegawai.	Adanya Pegawai yang tidak puas dengan pelayanan perusahaan terhadap Pegawai.	<i>Ordinal</i>	13
	Pengaduan Pegawai mampu mengukur kepuasan pelayanan perusahaan terhadap Pegawai (Junaidi et al., 2020)	Perusahaan memberi kesempatan kepada Pegawai untuk menyampaikan saran dan kritik bagi pelayanan	Adanya kesempatan Pegawai untuk memberikan saran dan kritik kepada perusahaan perihal pelayanan perusahaan terhadap Pegawai.	<i>Ordinal</i>	14
		Pelayanan perusahaan terhadap Pegawai sudah memenuhi kebutuhan Pegawai.	Adanya pelayanan perusahaan yang baik terhadap seluruh Pegawai perusahaan.	<i>Ordinal</i>	15
<b>Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)</b>	<b>Sosialisasi</b>	Pegawai dapat bersosialisasi satu sama lain.	Adanya kegiatan sosial satu sama lain antar Pegawai	<i>Ordinal</i>	16
Budaya Organisasi adalah Pola asumsi dasar bersama dipelajari oleh kelompok saat	Apakah Pegawai terlibat satu sama lain pada tingkat pribadi, atau apakah mereka membatasi interaksi pada tugas yang berhubungan dengan pekerjaan? Budaya	Pegawai mempunyai keterlibatan Pegawai satu	Adanya keterlibatan Pegawai satu	<i>Ordinal</i>	17

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TINGKAT	SKALA	NO.ITEM	
memecahkan masalah adaptasi eksternal dan internal integrasi, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk dipelajari kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan terkait dengan masalah tersebut. (P. T. Van Den Berg & Wilderom, 2004)	"satu keluarga besar" belum tentu lebih unggul dari budaya yang kurang pribadi, tetapi gagasan bersama tentang seberapa banyak keramahan adalah unsur penting dari kepuasan kerja. Adler & Elmhorst, (2010)	sama lain dalam lingkup sosial.	sama lain dalam lingkup sosial.			
		Pegawai membatasi interaksi satu sama lain.	Adanya batas interaksi satu sama lain antar Pegawai.	<i>Ordinal</i>	18	
		<b>Distribusi Kekuasaan dan Otonomi Pekerjaan</b> Berapa jarak kekuasaan antara orang-orang di berbagai tingkat dalam organisasi? Apa tuntutan untuk melaporkan dan membenarkan tindakan ke manajemen yang lebih tinggi? Seberapa besar kebebasan yang dimiliki Pegawai untuk membuat keputusan sendiri? Beberapa pekerja merasa paling nyaman saat mereka memilikinya baik kewenangan dan tanggung jawab yang terbatas yang lain lebih menyukai kebebasan. Adler & Elmhorst, (2010)	Pegawai diberikan kebebasan oleh atasan untuk merencanakan pekerjaan.	Adanya kebebasan untuk Pegawai merencanakan pekerjaan.	<i>Ordinal</i>	19
		Pegawai diberikan kebebasan oleh atasan untuk melaksanakan pekerjaan.	Adanya kebebasan untuk Pegawai melaksanakan pekerjaan.	<i>Ordinal</i>	20	
		Pegawai merasa nyaman diberikan kebebasan berpendapat.	Adanya kebebasan berpendapat terhadap pekerjaan yang diberikan atasan.	<i>Ordinal</i>	21	
	<b>Derajat Struktur</b> Apakah peran pekerjaan sangat ditentukan, dengan	Penyelesaian masalah dilakukan sesuai dengan	Adanya penyelesaian masalah dilakukan sesuai	<i>Ordinal</i>	22	

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TINGKAT	SKALA	NO.ITEM	
	orang-orang yang beroperasi dalam area tanggung jawab mereka sendiri, atau apakah dianggap dapat diterima untuk terlibat dalam area lain dari pekerjaan organisasi? Apakah organisasi memiliki banyak kebijakan dan prosedur, atau apakah masalah ditangani secara kurang formal?	tanggung jawab pekerjaan. Terdapat prosedur penyelesaian masalah di setiap tanggung jawab pekerjaan. Penanganan masalah dilakukan secara non formal.	tanggung jawab pekerjaannya. Adanya prosedur penyelesaian masalah di setiap tanggung jawab pekerjaan. Adanya penanganan masalah secara non formal.		<i>Ordinal</i>	23
	<b>Penghargaan Terhadap Kesuksesan</b> Bagaimana (jika ada) pencapaian Pegawai diakui dan dihargai? Apakah pujian dan jenis penguatan lain biasa atau jarang? Apakah pengakuan berdasarkan kemampuan sebenarnya atau alasan lain yang kurang adil? Apakah tingkat penguatan sesuai untuk memenuhi kebutuhan pribadi Anda?	Pencapaian Pegawai diakui dan dihargai oleh atasan dan perusahaan. Pujian dan jenis penguatan lain adalah kebiasaan.	Adanya pengakuan dan penghargaan pencapaian Pegawai dan perusahaan. Adanya keiasaan pujian dan jenis penguatan terhadap pencapaian Pegawai.		<i>Ordinal</i>	25
		Pengakuan dan penghargaan atasan dan perusahaan sudah dirasa adil oleh Pegawai.	Adanya pengakuan dan penghargaan yang dirasa adil oleh Pegawai.		<i>Ordinal</i>	26
	<b>Kesempatan Untuk Berkembang</b> Apakah perusahaan mendorong pekerja untuk mengembangkan keterampilan mereka dan mengambil	Perusahaan mendorong Pegawai untuk mendorong perkembangan keterampilan Pegawai.	Adanya dorongan dari perusahaan ununtuk mengembangkan keterampilan Pegawai.		<i>Ordinal</i>	28

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TINGKAT	SKALA	NO.ITEM	
		tanggung jawab baru, atau apakah perusahaan berfokus secara eksklusif pada penanganan Pegawai saat ini dengan kompeten? Apakah itu mendorong pendidikan dan pelatihan? Apakah Anda puas dengan peluang pertumbuhan yang disediakan oleh organisasi?	Perusahaan mendorong Pegawai untuk mengambil tanggung jawab baru.	Adanya dorongan dari perusahaan untuk mengambil tanggung jawab baru.	<i>Ordinal</i>	29
		Perusahaan menyediakan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan Pegawai.	Adanya pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan Pegawai.	<i>Ordinal</i>	30	
	<b>Toleransi Terhadap Resiko dan Perubahan</b>	Perusahaan memberikan peluang masuk akal Pegawai untuk mengambil risiko.	Adanya pemberian peluang masuk akal Pegawai untuk mengambil risiko.	<i>Ordinal</i>	31	
		Perusahaan menghindari peluang Pegawai untuk mengambil risiko.	Adanya menghindari peluang masuk akal Pegawai untuk mengambil risiko.	<i>Ordinal</i>	32	
		Perubahan dihargai dan disambut baik oleh semua Pegawai perusahaan.	Adanya perubahan dihargai dan disambut baik oleh semua Pegawai.	<i>Ordinal</i>	33	
	<b>Toleransi Terhadap Konflik</b>	Perusahaan mempercayai ketidaksetujuan Pegawai tidak selalu merupakan ketidaksetiaan.	Adanya ketidaksetujuan Pegawai perusahaan percaya tidak selalu merupakan ketidaksetiaan.	<i>Ordinal</i>	34	

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TINGKAT	SKALA	NO.ITEM
	atau apakah keharmonisan ditekankan? Apakah norma organisasi untuk mengelola konflik sesuai dengan gaya pribadi Anda?	Perusahaan menekankan keharmonisan Pegawai di perusahaan.	Adanya tekanan untuk harmonis di seluruh jajaran Pegawai perusahaan.	<i>Ordinal</i>	35
		Pengelolaan konflik perusahaan sudah sesuai dengan Pegawai.	Adanya pengelolaan konflik yang sudah sesuai dengan Pegawai.	<i>Ordinal</i>	36
	<b>Dukungan Emosional</b> Apakah manajemen menunjukkan minat yang tulus pada kesejahteraan Pegawai dengan mencari dan menanggapi kekhawatiran mereka? Apakah Anda merasa menerima dukungan emosional yang Anda inginkan dan pantas Anda dapatkan? (Adler & Elmhorst, 2010)	Perusahaan tulus pada kesejahteraan Pegawai dan menanggapi kekhawatiran Pegawai.	Adanya tindakan ketulusan perusahaan pada kesejahteraan Pegawai dan menanggapi kekhawatiran Pegawai.	<i>Ordinal</i>	37
		Perusahaan memberikan dukungan emosional terhadap Pegawai.	Adanya dukungan emosional dari perusahaan terhadap Pegawai.	<i>Ordinal</i>	38
		Perusahaan sudah memenuhi dukungan emosional keinginan dan kepantasan untuk Pegawai.	Adanya dukungan emosional yang penuh dari perusahaan sesuai dengan keinginan dan kepantasan untuk Pegawai.	<i>Ordinal</i>	39
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b> Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh Pegawai alam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins & Judge (2016)	<b>Tugas Kinerja</b> Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang berkontribusi pada produksi barang atau jasa, atau tugas administratif.	Pegawai mempunyai pelaksanaan tugas.	Adanya tugas yang dilaksanakan oleh Pegawai.	<i>Ordinal</i>	40
		Pegawai memiliki tanggung jawab pekerjaan.	Adanya tanggung jawab yang dimiliki oleh Pegawai.	<i>Ordinal</i>	41



VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	TINGKAT	SKALA	NO.ITEM
		Pegawai memiliki kontribusi untuk perusahaan.	Adanya kontribusi Pegawai untuk perusahaan.	<i>Ordinal</i>	42
	<b>Kewarganegaraan</b>	Pegawai memberikan kontribusi untuk organisasi.	Adanya kontribusi untuk organisasi.	<i>Ordinal</i>	43
	Kinerja tindakan yang berkontribusi pada psikologis lingkungan organisasi, seperti membantu orang lain bila tidak diperlukan, mendukung tujuan organisasi, memperlakukan rekan kerja dengan hormat, membuat saran konstruktif, dan mengatakan hal-hal positif tentang tempat kerja.	Pegawai memberikan kontribusi untuk sesama.	Adanya kontribusi Pegawai untuk sesama.	<i>Ordinal</i>	44
		Pegawai mendukung tujuan perusahaan.	Adanya dukungan Pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.	<i>Ordinal</i>	45
	<b>Kontraproduktivitas.</b>	Pegawai mencuri di perusahaan.	Adanya pencurian di perusahaan.	<i>Ordinal</i>	46
	Perilaku yang secara aktif merusak organisasi, termasuk mencuri, merusak properti perusahaan, bertindak agresif terhadapnya rekan kerja, dan mengambil absensi yang bisa dihindari.	Pegawai merusak properti perusahaan.	Adanya Pegawai melakukan perusakan properti perusahaan.	<i>Ordinal</i>	47
		Pegawai melakukan absensi yang dapat dihindari.	Adanya Pegawai yang melakukan absensi yang dapat dihindari.	<i>Ordinal</i>	48

### 3.2.4 Jenis dan Data Sumber

Pada penelitian ini menggunakan 2 jenis data yaitu:

#### 1. Data Primer

McDaniel & Gates (2018) menjelaskan data primer dikumpulkan untuk memecahkan masalah penelitian. Menurut Sekaran & Bougie (2016) data primer didapatkan langsung dari sumber data/ informasi. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada Pegawai, pengamatan langsung di lapangan dan wawancara yang dilakukan dengan narasumber yang dapat memberikan informasi seputar kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan kinerja Pegawai.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder didapatkan tidak langsung dari sumber data/ informasi melainkan melalui informasi yang telah ada (Sekaran & Bougie, 2016). Data sekunder ini berupa laporan-laporan, dokumentasi, sejarah perusahaan, struktur organisasi dll.

Berikut penjelasan dari data primer dan sekunder pada Tabel 3.2:

**TABEL 3. 2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

NO.	JENIS DATA	JENIS DATA	SUMBER DATA
1.	Data jumlah Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT	Sekunder	<i>Annual report</i> PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT
2.	Data Kinerja PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT	Sekunder	<i>Annual report</i> PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT
3.	Data kehadiran Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT	Sekunder	<i>annual report</i> PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT
4.	Tanggapan Pegawai mengenai kualitas kehidupan kerja PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT	Primer	Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT
5.	Tanggapan Pegawai mengenai budaya organisasi yang dialami Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT	Primer	Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT
6.	Tanggapan Pegawai mengenai kinerja pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT	Primer	Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT

### 3.2.5 Populasi, Sample dan Teknik Sampling

#### 3.2.5.1 Populasi

Menurut Sekaran & Bougie (2016), populasi adalah sekelompok orang, peristiwa maupun hal-hal yang menarik untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai kantor PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT yang berjumlah 70 orang.

**TABEL 3. 3**  
**SEBARAN POPULASI PEGAWAI PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT**

No.	Divisi	Jumlah Pegawai
1.	SDM	25
2.	Pemasaran	5
3.	Surveyor	10
4.	Back Office	5
5.	Cabang	25
<b>Total</b>		<b>70</b>

### 3.2.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi (Uma Sekaran & Bougie, 2016). Sampel harus bisa merepresentasikan populasi yang diteliti. Sampel harus memiliki karakteristik dari populasi. McDaniel dan Gates (2015) mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari semua anggota populasi yang diamati. Sampel adalah sekelompok sasaran populasi yang dipilih dengan teliti yang bisa mewakili populasi tersebut (Donald dan Pamela, 2014). Jumlah Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT. Wilayah Bandung sebanyak 70 orang, karena jumlah populasi dibawah 100 orang maka teknik jenuh dipilih sebagai teknik penarikan sampel penelitian.

### 3.2.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dipilih peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Sekaran & Bougie (2016), menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data tidaklah terlepas dari sebuah penelitian. Pada penelitian teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung oleh peneliti pada objek penelitian yaitu Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT.
2. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui Tanya jawab dengan informan untuk memperoleh jawaban atas masalah yang diteliti. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi dari Pegawai mengenai kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi dan kinerja Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT.

3. Angket dilakukan peneliti dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan untuk kemudian di isi oleh responden guna mendapatkan jawaban atas objek penelitian yaitu kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi dan kinerja Pegawai yang ditujukan kepada Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT secara *online*.
4. Dokumentasi, adalah teknik pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian melalui pengumpulan data-data Pegawai, data kinerja Pegawai, data kehadiran.

### 3.2.6 Metode Konversi Data Menjadi Skala Interval

Angket yang diisi responden ditentukan batas skala masing-masing jawaban positif dengan skor tertinggi adalah 5 dan terendah adalah 1, sedangkan untuk jawaban yang dianggap negatif diberi skor tertinggi adalah 1 dan terendah adalah 5. Skala pengukuran dalam penelitian ini berupa data ordinal maka perlu dilakukan transformasi dari data ordinal menjadi data interval melalui proses *Method of Succesive Interval*. *Method of Succesive Interval* digunakan untuk merubah data ordinal menjadi interval.

Langkah-langkah dalam proses transformasi MSI:

1. Memperhatikan setiap butir pertanyaan
2. Menentukan frekuensi dengan menghitung responden yang menjawab skor 1-5.
3. Menentukan proporsi dengan membagi setiap frekuensi dengan jumlah responden
4. Menentukan proporsi kumulatif
5. Setiap posisi kumulatif akan dihitung nilai Z (tabel normal) menggunakan distribusi normal
6. Nilai Z kemudian dimasukan pada fungsi distribusi normal standar  $f(z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \exp(-\frac{1}{2}z^2)$  sehingga diperoleh nilai densitasnya
7. Menentukan skala dengan rumus:

$$SCALE\ VALUE = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$

8. Menentukan hasil transformasi dengan rumus:

$$Y = NS + k$$

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

### 3.2.7 Hasil Pengujian Validitas Dan Realibilitas

Pada sebuah penelitian syarat yang harus terpenuhi adalah data harus memiliki validitas yang baik dan reliabelitas yang tinggi. Menurut Sugiyono (2013:170) data yang valid artinya mampu mengukur secara tepa tapa yang hendak diukur. Sedangkan relibel menunjukkan bahwa instrument akan menghasilkan nilai yang konsisten atau stabil apabila digunakan berulang kali sebagai alat ukur.

Sugiyono (2013:171) menjelaskan suatu instrument dapat dikatakan reliabel jika digunakan berulang kali maka nilai yang dihasilkan akan konsisten atau tidak. Kemudian Jackson (2012) menyatakan reliabilitas menunjukkan kosnistensi sebuah instrument penelitian. Pengujian akan dibantu dengan software SPSS 21.0 *for Windows*.

#### 3.2.7.1 Hasil Pengujian Validitas

Uma dan Roger (2016:220) berpendapat validitas menunjukkan seberapa akurat atau baik sebuah instrument ketika mengukur konsep. Terdapat dua jenis validitas yakni validitas internal apabila kriteria yang terdapat pada instrument bisa mencerminkan apa yang akan diukurnya. Kemudian adapula validitas eksternal apabila kriteria pada instrument didasarkan pada fakta empiris.

Pengujian validitas menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*:

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

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 dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

2. Pertanyaan akan dinyatakan valid, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$
3. Sebaliknya apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka tidak valid.

Uji validitas di lakukan pada setiap item pertanyaan dalam variabel penelitian. Item pertanyaan pada variabel kualitas kehidupan kerja (X1) ada sebanyak 15 pertanyaan, jumlah item pertanyaan variabel budaya organisasi (X2) sebanyak 24 pertanyaan dan variabel kinerja Pegawai (Y) ada 9 pertanyaan. Nilai  $r$ -hitung dari masing-masing pertanyaan diperoleh dari hasil perhitungan SPSS dan akan dibandingkan dengan nilai  $r$ -tabel untuk jumlah responden 70 orang maka nilai  $r$ -tabel sebesar 0,235. Berikut hasil uji validitas:

**TABEL 3. 4**  
**HASIL UJI VALIDITAS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (X1)**

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,377	0,235	Valid
X1.2	0,486	0,235	Valid
X1.3	0,573	0,235	Valid
X1.4	0,575	0,235	Valid
X1.5	0,415	0,235	Valid
X1.6	0,443	0,235	Valid
X1.7	0,397	0,235	Valid
X1.8	0,570	0,235	Valid
X1.9	0,508	0,235	Valid
X1.10	0,391	0,235	Valid
X1.11	0,432	0,235	Valid
X1.12	0,621	0,235	Valid
X1.13	0,605	0,235	Valid
X1.14	0,549	0,235	Valid
X1.14	0,576	0,235	Valid

Sumber : Lampiran 5

Tabel 3.4 Menunjukkan bahwa hasil dari  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka variabel Kualitas Kehidupan Kerja memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan.

**TABEL 3. 5**  
**HASIL UJI VALIDITAS BUDAYA ORGANISASI (X2)**

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,366	0,235	Valid
X2.2	0,548	0,235	Valid
X2.3	0,488	0,235	Valid
X2.4	0,515	0,235	Valid
X2.5	0,626	0,235	Valid
X2.6	0,480	0,235	Valid
X2.7	0,355	0,235	Valid
X2.8	0,412	0,235	Valid
X2.9	0,585	0,235	Valid
X2.10	0,663	0,235	Valid
X2.11	0,604	0,235	Valid
X2.12	0,526	0,235	Valid
X2.13	0,575	0,235	Valid
X2.14	0,482	0,235	Valid
X2.15	0,505	0,235	Valid
X2.16	0,457	0,235	Valid
X2.17	0,344	0,235	Valid
X2.18	0,599	0,235	Valid
X2.19	0,438	0,235	Valid
X2.20	0,503	0,235	Valid
X2.21	0,479	0,235	Valid
X2.22	0,558	0,235	Valid
X2.23	0,588	0,235	Valid
X2.24	0,499	0,235	Valid

Sumber : : Lampiran 5

Tabel 3.5 Menunjukkan bahwa hasil dari r hitung lebih besar dari r tabel maka variabel Lingkungan Kerja memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan

**TABEL 3. 6**  
**HASIL UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Y)**

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,400	0,235	Valid
Y1.2	0,239	0,235	Valid
Y1.3	0,443	0,235	Valid
Y1.4	0,529	0,235	Valid
Y1.5	0,672	0,235	Valid
Y1.6	0,410	0,235	Valid
Y1.7	0,679	0,235	Valid
Y1.8	0,695	0,235	Valid
Y1.9	0,755	0,235	Valid

Sumber : : Lampiran 5

Tabel 3.6 Menunjukkan bahwa hasil dari r hitung lebih besar dari r tabel maka variabel Kinerja Pegawai memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan

### 3.2.7.2 Hasil Pengujian Reabilitas

Malhotra dan Birks (2013) mengatakan reliabilitas artinya sejauh mana instrument akan menghasilkan nilai yang konsisten apabila dilakukan secara berulang kali. Sedangkan Umadan Roger (2016) reliabilitas artinya seberapa konsisten instrument dalam mengukur konsep.

Menurut Sugiyono (2013:171) instrument yang handal adalah instrument yang akan menghasilkan nilai konsisten apabila dilakukan pengujian berulang kali. Jackson (2012) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur. Pengujian reliabilitas menggunakan *alpha* atau *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Menurut U Sekaran & Bougie (2016) *Cronbach alpha* menunjukkan seberapa baik sebuah korelasi positif satu sama lainnya. Untuk menghitung *Cronbach alpha* dengan menghitung rata-rata interkorelasi pada setiap item pertanyaan. Nilai *cronbach alpha*. yang mendekati 1 maka semakin tinggi keandalannya.

Pegujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach alpha*, yaitu:



$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{St^2} \right]$$

Sumber : Sekaran & Bougie (2016:289)

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pertanyaan

$S^2$  = varians total

$\sum Sb^2$  = jumlah varians butir tiap pertanyaan

Jumlah varian butir tiap pertanyaan dapat dicari dengan cara mencari nilai

$\sum S^2$  varians tiap butir yang kemudian dijumlahkan ( $\sum \sigma^2$ ) sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \sqrt{\frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n-1}}$$

Sumber : N K Malhotra et al., (2013:435)

Keterangan :

$n$  = jumlah sampel

$\sigma^2$  = nilai varians

$\sum x^2$  = jumlah skor

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item  $R1 > r_{\text{tabel}}$  dengan signifikansi 10% maka item pernyataan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item  $R1 < r_{\text{tabel}}$  dengan signifikansi 10% maka item pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas menggunakan uji Cronbach's Alpha, data dikatakan reliabel apabila nilai Alpha lebih dari 0,6 menurut (Ghozali & Ratmono, 2017 : 50) dan apabila nilai Alpha kurang dari 0,6 maka data dikatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah peneliti sebarakan kepada 70 responden dengan hasil sebagai berikut:

**TABEL 3. 7**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,794	Reliabel
Budaya Organisasi	0,878	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,714	Reliabel

Sumber : : Lampiran 5

Tabel 3.7 menunjukkan bahwa pertanyaan pada variable Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai adalah reliabel hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing – masing variable lebih besar dari 0,6.

### 3.2.7.3 Hasil Pengujian Analisis Data

Analisis data bertujuan mengolah, mengukur dan menganalisis data yang terkumpul dengan maksud menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis data dilakukan untuk menjawab masalah dalam penelitian melalui pengujian hipotesis. Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data yang digunakan oleh penulis, angket akan disebarakan kepada responden untuk di isi. Angket berisi pertanyaan seputar variabel yang diteliti.

Adapun tahapan dalam analisis data adalah sebagai berikut:

1. Menyusun data, pada tahap ini data yang telah terkumpul akan dilakukan pemeriksaan kelengkapan datanya agar sesuai dengan apa yang dituju.
2. Mentabulasi data dengan langkah berikut:
  - a. Tiap item diberi skor

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Uma (2008:99) skala *likert* untuk mengukur konsep. *Skala Likert* digunakan dalam pengamatan untuk menjelaskan, menggolongkan atau situasi (Baso & Sappaile, 2007). Pada model skala *likert* ni, responden hanya akan memilih satu jawaban yang dianggap tepat dan diyakini kebenarannya. Skal ini sifatnya lebih fleksibel, responden hanya perlu memahami arti angka yang diberikan dalam setiap pertanyaan di instrument penelitian. Berikut adalah skor alternatif jawaban pada item pertanyaan:

**TABEL 3. 8**  
**SKOR ALTERNATIF JAWABAN POSITIF DAN NEGATIF**

Jawaban Alternatif	Rentang Jawaban	Jawaban Alternatif							
	←————→								
	<b>Positif</b>								
Sangat Tinggi/ Sangat Baik/ Sangat Mampu/ Selalu/ Sangat Banyak/ Sangat Jelas/ Sangat Siap/ Sangat Sesuai/ Sangat Terbiasa	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="border-right: 1px solid black;">1</td> <td style="border-right: 1px solid black;">2</td> <td style="border-right: 1px solid black;">3</td> <td style="border-right: 1px solid black;">4</td> <td style="border-right: 1px solid black;">5</td> <td style="border-right: 1px solid black;">6</td> <td>7</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Rendah/ Sangat Buruk/ Sangat Tidak Mampu/ Tidak Pernah/ Tidak Ada/ Sangat Tidak Jelas/ Sangat Tidak Siap/ Sangat Tidak Sesuai/Sangat Tidak Terbiasa
1	2	3	4	5	6	7			
	<b>Negatif</b>								
	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="border-right: 1px solid black;">7</td> <td style="border-right: 1px solid black;">6</td> <td style="border-right: 1px solid black;">5</td> <td style="border-right: 1px solid black;">4</td> <td style="border-right: 1px solid black;">3</td> <td style="border-right: 1px solid black;">2</td> <td>1</td> </tr> </table>	7	6	5	4	3	2	1	
7	6	5	4	3	2	1			

Sumber: Sugiyono (2011)

- b. Setiap skor item dijumlahkan
- c. Merangking skor setiap variabel

### 3.2.8 Data Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan menggambarkan variabel tanpa bermaksud untuk mengeneralisasi atau menarik kesimpulan penelitian. Analisis ini akan memperoleh gambaran mengenai keadaan atau kondisi variabel kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan kinerja Pegawai di PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT.

Untuk mendapatkan skor rata-rata dari variabel penelitian maka digunakan rumus sebagai berikut:

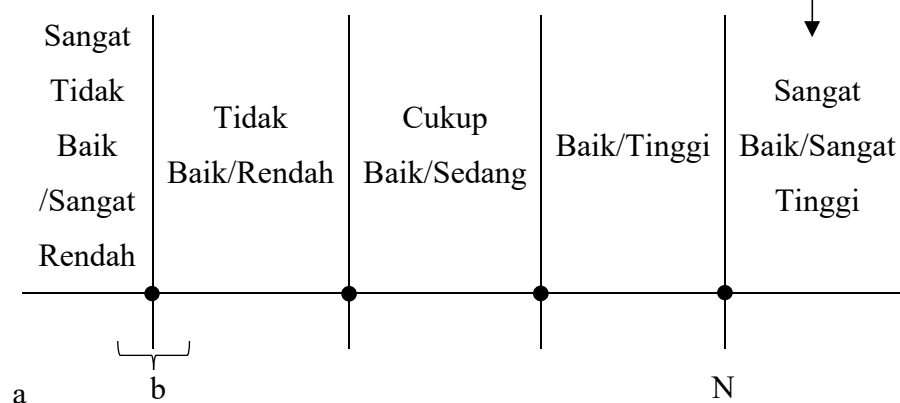
$$\text{Skor rata-rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pernyataan} \times \sum \text{Responden}}$$

Pengkategorian dinyatakan dalam persentase dengan range dari 0% hingga 100%. Langkah pada analisis deskriptif adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014:94):

$$\text{Nilai Maksimum} = \frac{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan}}{\text{Jumlah Responden}}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Minimum} &= \text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan} \times \\ &\quad \text{Jumlah Responden} \\ \text{Jarak Interval} &= [\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}] : \text{Skor} \\ &\quad \text{Interval} \\ \text{Presentase Skor} &= [(\text{Total Skor}) : \text{Nilai Maksimum}] \times 100 \end{aligned}$$

Garis kontinum dari pengkategorian dapat dilihat sebagai berikut  $\Sigma$



Keterangan:

a = Skor terkecil

b = Jarak interval

$\Sigma$  = Total skor

N = Skor ideal

Hasil pengkategorian akan diinterpretasikan pada tabel berikut:

**TABEL 3.9**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria	Keterangan
1	0%	Tidak Seorngpun
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)

### 3.2.9 Analisis Verifikatif Menggunakan Regresi Linier Berganda

Analisis verifikatif dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja Pegawai ( $Y$ ). Analisis regresi linear berganda dipilih penulis karena terdapat dua variabel bebas pada penelitian sehingga penulis menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, pengujian yang pertama dan perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik, syarat analisis regresi linear berganda harus memenuhi terlebih dahulu uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi secara normal atau tidak, syarat data yang baik adalah terpenuhinya asumsi bahwa data terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan menggunakan *Normal Probability Plot*. Sata dapat dikatakan terdistribusi secara normal apabila pada plot menunjukkan sebaran data terletak di sekitar garis diagonal yang arahnya dari kiri ke kanan. Selain melalui *Normal Probability Plot*, pengujian juga dapat dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov (Latan & Temalagi, 2013:56-63). Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan untuk mengetahui sampel berasal dari populasi dengan distribusi tertentu dalam hal ini adalah distribusi normal (Widarjono, 2010:11).

Fungsi distribusi empiris (*Empirical Distribution Function* = ECDF) merupakan dasar dari pengujian Kolmogorov-Smirnov. Jika terdapat data  $Y_1, Y_2, \dots, Y_N$  yang disusun dengan order atau ranking  $N$  maka ECDF dapat didefinisikan sebagai berikut:

$$E_N = n(i)/N$$

Di mana:

$n(i)$  adalah nilai kurang dari  $Y_i$  dan  $Y_i$  adalah order dari nilai terkecil sampai terbesar.

Nilai Kolmogorov-Smirnov dihitung dengan rumus:

$$D = \text{Maximum} [S(x) - F_0(x)]$$

(Sugiyono, 2014)

Ket:

- D = Deviasi  
 S(x) = Distribusi frekuensi yang observasi  
 Fo(x) = Distribusi kumulatif teoritis

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 yaitu tingkat signifikansi pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 tingkat signifikansi pada ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah pada model regresi tersebut ada ketidaksamaan varians dan residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan bernilai tetap maka disebut homokedastisitas, dan bila sebaliknya disebut heteroskedastisitas.

Sebuah model regresi sebaiknya tidak terjadi heteroskedastisitas atau sebaiknya homokedastisitas. Pengujian dilakukan dengan Scatterplot, apabila pada grafik menunjukkan titik-titik berpola menyebar secara acak atau tidak berkumpul maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Latan & Temalagi, 2013).

Ketika varians variabel tidak diketahui maka untuk mengatasi masalah heteroskedastisitas akan diselesaikan dengan mengetahui pola heteroskedastisitas itu sendiri (Widarjono, 2013). Diasumsikan bahwa pola varians variabel gangguan adalah proporsional dengan  $X_i^2$  sehingga:

$$\text{Var}(e_i | X_i) = E(e_i^2) = \sigma^2 X_i^2$$

untuk menghilangkan masalah heteroskedastisitas akan membagi persamaan regresi sederhana dengan  $X_i$  sehingga akan menghasilkan persamaan sebagai berikut :

$$\frac{Y_i}{X_i} = \frac{\beta_0}{X_i} + \frac{\beta_1}{X_i} X_i + \frac{e_i}{X_i}$$

$$\frac{Y_i}{X_i} = \frac{\beta_0}{X_i} + \beta_1 + v_i$$

Akan dibuktikan bahwa varians variabel gangguannya sekarang bersifat homoskedastisitas:

$$\begin{aligned} \text{var}(v_i) &= E(v_i^2) = E\left(\frac{e_i}{x_i}\right)^2 \\ &= \frac{1}{x_i^2} E(e_i^2) \\ &= \frac{1}{x_i^2} \sigma^2 X_i^2 \\ &= \sigma^2 \end{aligned}$$

Asumsi homoskedastisitas meminimalisir dari kesalahan pengganggu mungkin tidak bisa dipenuhi, dengan kata lain varian dari kesalahan pengganggu bersifat heteroskedastisitas. Hal ini dapat dipahami jika diperhitungkan faktor-faktor yang menjadi penyebab adanya kesalahan pengganggu dalam model regresi.

### 3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan mengetahui apakah pada model regresi terjadi hubungan linear antara variabel independen (Widarjono, 2010:75). persamaan dari model analisis regresi adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = kinerja pegawai,  $X_1$  = kualitas kehidupan kerja, dan  $X_2$  = budaya organisasi.

Multikolinearitas akan menyebabkan estimator OLS mempunyai varian yang besar dan dengan demikian *standard error* juga besar. Hal ini dapat dibuktikan dengan menggunakan formula varian 1 dan 2 sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Var}(\beta_1) &= \frac{\sigma^2}{\sum x_{1i}^2 (1 - r_{12}^2)} \\ \text{Var}(\beta_2) &= \frac{\sigma^2}{\sum x_{2i}^2 (1 - r_{12}^2)} \end{aligned}$$

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.

Metode yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas adalah nilai VIF kurang dari 10 ( $<10$ ) maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Begitu pula bila menggunakan angka *tolerance* nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Santoso (2016:206) yang menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi diantara variabel independen.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan karena terdapat dua variabel bebas dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2013:277) menyatakan analisis regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana naik turunnya variabel dependen sebagai akibat dari variabel independen/ bebas. Rumus regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2013:277)

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai  
 a : Konstanta  
 $b_1, b_2$  : Koefisien regresi  
 $X_1$  : Kualitas Kehidupan Kerja  
 $X_2$  : Budaya Organisasi



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 menghitung a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> adalah:

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.  $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

Variabel Y dipengaruhi oleh naik turunnya variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>, artinya apabila variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> naik maka variabel Y juga akan ikut naik. Nilai Y akan bervariasi tidak semata-mata dikarenakan adanya pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> tetapi karena adanya faktor lain.

## 5. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi. Analisis ini bertujuan mengetahui besarnya sumbangan atau pengaruh variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Rumus koefisien determinasi adalah (Riduwan, 2008:136):

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R<sup>2</sup> = Koefisien Korelasi

100% = Konstanta

Untuk dapat memberi gambaran atau menginterpretasikan nilai koefisien korelasi maka dapat ditentukan dari tabel pedoman interpretasi dari Guilford sebagai berikut:

Andrie Sutanto, 2022

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PT. PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT

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

**TABEL 3. 10**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH**  
**(GUILFORD)**

Interval	Tingkat
Koefisien	% Pengaruh
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)

### 3.2.10 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

1.  $H_0$ : Regresi tidak berarti  
 $H_a$ : Regresi berarti
2. Tingkat dignifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%, nilai dk ditentukan dengan  $dk = n - k$ , dimana  $n$  adalah banyaknya pengamatan dan  $k$ : jumlah variabel.
3. Rumus F-hitung adalah:

$$F = \frac{JK(\text{Reg})/k}{JK(S)/(n-k-1)} \quad (\text{Sudjana, 2003:91})$$

Keterangan:

- F = Nilai F  
 JK(Reg) = Jumlah kuadrat regresi  
 JK(S) = Jumlah kuadrat sisa  
 k = Jumlah variabel  
 n = Jumlah pengamatan

4. Kriteria pengujian:
  - a. Nilai  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
  - b. Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

## 2. Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Uji keberartian koefisien regresi dilakukan melalui uji t dengan cara memperhatikan apakah pada diagram pencar ada titik Asumsi Klasik. Statistik uji yang digunakan adalah:

$$t = \frac{Y - Y^{\wedge}}{S_y - y^{\wedge}}$$

Sumber: Nirwana SK Sitepu (1994:19)

Hipotesis yang terbentuk:

$H_0$ : titik tersebut bukan merupakan Asumsi Klasik

$H_1$ : titik tersebut merupakan Asumsi Klasik

Menentukan nilai t-tabel dengan menentukan tingkat kesalahan yaitu 5%, menentukan nilai  $dk = n-2$ :

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

Hipotesis penelitian dinyatakan sebagai berikut:

$H_0$ :  $H_0: \rho \leq 0$  artinya, tidak terdapat pengaruh kualitas kehidupan terhadap kinerja pegawai

$H_a: \rho > 0$  artinya, terdapat pengaruh kualitas kehidupan terhadap kinerja pegawai

$H_1$ :  $H_0: \rho \leq 0$  artinya, tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

$H_a: \rho > 0$  artinya, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai